

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Suatu Organisasi

Sulis Tyaningsih¹, Kun Nurachadijat²

^{1,2}Institut Madani Nusantara, Jl. Lio Balandongan Sirnagalih, Jl. Begeg No.74, Cikondang, Kota Sukabumi, Jawa Barat
Sulistyaningsih133@gmail.com, kunvich@gmail.com

Abstract

Leadership is one's ability to influence or motivate others to do something in accordance with a common goal. Leadership encompasses the process of influencing in determining the organization's goals, motivating the behavior of its followers to the goals, influenced to improve the group and its culture. Motivation is a combination of desire and energy to a specific goal. Influencing someone's motivation means making them do what we want them to do. Since the primary function of leadership is to lead, the ability to influence people is important. Leadership and motivation are two different things, although they have links in the work context and interpersonal organizational interactions. Keith Davis argued that without leadership, organizations are just a chaotic, disorderly group of human beings, and will not be able to generate purposeful behavior. Leadership is the human factor that binds a group together and gives it motivation toward specific goals, both in the short and long term. This means that between leadership and motivation there is a strong link.

Keywords: Leadership, Motivation

Abstrak

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk atau menginspirasi orang untuk bertindak dengan cara yang melayani tujuan bersama. Proses kepemimpinan melibatkan mempengaruhi orang lain untuk menetapkan tujuan organisasi, menginspirasi pengikut untuk berperilaku dengan cara yang memajukan tujuan tersebut, dan mempengaruhi orang lain untuk meningkatkan kelompok dan budayanya. Keinginan dan semangat untuk mencapai tujuan adalah dua komponen motivasi. Membuat seseorang melakukan apa yang kita inginkan membutuhkan manipulasi motivasi mereka. Kapasitas untuk mempengaruhi orang lain sangat penting karena tugas utama kepemimpinan adalah untuk mempengaruhi. Meskipun mereka memiliki koneksi dalam konteks kerja dan interaksi interpersonal di dalam organisasi, kepemimpinan dan motivasi adalah dua konsep yang berbeda. Menurut Keith Davis, tanpa kepemimpinan yang kuat, kelompok individu akan menjadi kacau, tidak terorganisir, dan tidak dapat mengembangkan perilaku yang disengaja. Unsur manusia yang menyatukan suatu kelompok dan mendorongnya menuju tujuan tertentu dalam jangka panjang dan pendek disebut kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki hubungan yang erat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi

Copyright (c) 2023 Sulis Tyaningsih, Kun Nurachadijat

✉ Corresponding author: Sulis Tyaningsih

Email Address: Sulistyaningsih133@gmail.com (l. Begeg No.74, Cikondang, Kota Sukabumi, Jawa Barat)

Received 4 June 2023, Accepted 11 June 2023, Published 13 June 2023

PENDAHULUAN

Kita sebagai manusia tidak bisa menjalani hidup secara terisolasi karena kita adalah makhluk yang bergantung pada interaksi sosial dengan orang lain. Manusia berinteraksi satu sama lain dan lingkungannya secara konstan dalam kehidupan. Baik kelompok besar maupun kecil orang hidup bersama sebagai satu spesies.

Jika dibandingkan dengan ciptaan Tuhan lainnya, manusia adalah ciptaan Tuhan yang tertinggi. Sebagai manusia, kita memiliki kemampuan untuk berpikir dan membedakan antara hal-hal yang benar dan yang salah. Manfaat ini harus memungkinkan umat manusia untuk mengelola lingkungan secara efektif.

Kehidupan sosial di dalam umat manusia juga harus dikontrol secara memadai, selain

lingkungan. Oleh sebab itu, keberadaan individu-individu yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik menjadi suatu kebutuhan yang penting. sumber daya, minimum untuk memimpin dirinya sendiri, yang berjiwa pemimpin. Manusia akan mampu mengatur diri sendiri, kelompok, dan lingkungan secara efektif jika memiliki jiwa pemimpin. terutama saat menyelesaikan masalah yang cukup kompleks dan menantang. Di sini, kecerdasan seorang pemimpin dibutuhkan untuk membuat pilihan yang akan menangani masalah secara efektif.

Moral, kepuasan kerja, keamanan kerja, standar hidup di tempat kerja, dan khususnya tingkat pencapaian organisasi adalah semua hal yang dapat dipengaruhi oleh pemimpin. Kinerja manajer dipengaruhi oleh berbagai elemen penting, termasuk bakat dan dorongan kepemimpinan. Kemampuan untuk memilih pemimpin yang efektif akan meningkat jika organisasi dapat mengenali atribut kepemimpinan. Jika organisasi juga dapat mengenali perilaku dan strategi kepemimpinan efektif organisasi, perilaku dan teknik ini akan dipelajari.

Kepemimpinan atau manajemen adalah proses yang melibatkan memotivasi dan mendorong sekelompok orang untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah disepakati secara sukarela. Kemampuan seorang pemimpin yang kompeten dapat memotivasi orang-orang untuk bekerja menuju tujuan jangka panjang dan benar-benar memenuhi kebutuhan dan kepentingan mereka (Veithza, 2004)

Dalam sejarah, manajemen pendidikan yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam konteks ajaran Islam terbukti sebagai manajemen yang efektif. Menurut Ahmad Abdul Jawwad, terdapat enam kelebihan dalam manajemen yang ditunjukkan oleh Rasulullah SAW. Kelebihan-kelebihan tersebut meliputi: 1) kemampuan untuk memotivasi tim, 2) kecenderungan dalam memberikan motivasi secara sederhana, 3) kemampuan berkomunikasi dengan baik, 4) keterampilan dalam mendelegasikan tugas dan membagi peran, 5) efektivitas dalam memimpin rapat, dan 6) kemampuan dalam mengawasi dan mengevaluasi (Ahmad Abdul, 2006)

Perlu diketahui bahwa kepemimpinan merupakan peran yang ada dalam suatu sistem tertentu. Oleh karena itu, tidak semua orang yang menduduki peran formal memiliki keterampilan kepemimpinan dan mampu memimpin. Pada dasarnya, kepemimpinan terkait dengan kemampuan, keterampilan, dan pengaruh yang dimiliki oleh seseorang. Karena itu, kepemimpinan dapat dimiliki oleh individu yang tidak memiliki posisi formal sebagai pemimpin. Sementara manajer adalah seorang yang bertindak sebagai seorang perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivasi serta pengendali orang dan mekanisme kerja sebuah manajemen untuk tujuan yang terbagi sesuai dengan tingkat-tingkat manajemen yang ada (Citra Ayu Anisa, 2012)

Organisasi meninjau atau menilai kinerja karyawan menggunakan proses penilaian kinerja. Praktik ini dapat meningkatkan pilihan perekrutan dan memberi masukan kepada pekerja tentang seberapa baik pekerjaan mereka dilakukan. Peningkatan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, pilihan penempatan, persyaratan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses kepegawaian, ketidakakuratan informasi, kesalahan desain pekerjaan, keadilan

kesempatan kerja, dan tantangan eksternal semuanya dapat diatasi dengan penilaian kinerja pekerjaan (Handoko, 1997). Seseorang mungkin tidak selalu mau menggunakan semua potensinya untuk mencapai hasil terbaik, oleh karena itu faktor motivasi seperti potensi, selain kepemimpinan, akan berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan seseorang.

Penelitian ilmiah tentang kepemimpinan mengalihkan penekanan dari pemimpin individu. Teori alam pertama, yang akhirnya dikenal sebagai "Teori Greatma", muncul di Yunani Kuno dan Roma dan mengandaikan bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dibuat. Sekolah perilaku pemikir psikososial, yang berpendapat bahwa kualitas kepemimpinan juga dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman, berdampak pada perkembangan gagasan ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka yaitu pengumpulan data melalui penelaahan yang dilakukan secara intensif, mendetail, dan komprehensif. Menurut Nazir, studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan

HASIL DAN DISKUSI

Kepemimpinan

Hakikat Kepemimpinan dan Pengetian

Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan kekuasaan sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam konteks keluarga, organisasi, bisnis, maupun badan pemerintahan. Ketiga kata ini sebenarnya terkait satu sama lain dalam beberapa cara.

Beberapa ahli berpendapat tentang pimpinan

1. Menurut ***Drs. H Malayu S.P Hasibuan*** memiliki kewenangan sebagai seorang pemimpin untuk mengarahkan anggota timnya agar mereka dapat mengerjakan sebagian pekerjaan yang berkontribusi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
2. Menurut ***Prof. Maccoby***, menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang mampu membangkitkan dan mengembangkan potensi terbaik dalam setiap individu di bawahnya. Dalam konteks saat ini, seorang pemimpin yang baik adalah seseorang yang memiliki sikap religius dalam arti bahwa mereka menghormati kepercayaan etnis dan moral dari berbagai agama secara keseluruhan, meskipun mereka mungkin tidak mempercayai hal-hal yang bersifat gaib secara pribadi dan ide keTuhanan yang berlainan.

3. Menurut *Lao Tzu*, berpendapat bahwa tanda seorang pemimpin yang baik adalah kemampuannya dalam membantu orang lain tumbuh dan berkembang, sehingga pada akhirnya mereka dapat mandiri tanpa memerlukan bimbingan pemimpin.
4. Menurut *Davis and Filley*, Pemimpin adalah individu yang menjabat dalam posisi manajemen atau seseorang yang bertanggung jawab dalam memimpin suatu kelompok atau organisasi.
5. Sedangkan menurut *Pancasila* Seorang pemimpin diharapkan memiliki tanggung jawab sebagai pengasuh yang memberikan dorongan, arahan, dan bimbingan kepada orang-orang yang ia pimpin. Terdapat beberapa asas utama dari kepemimpinan dalam Pancasila, yaitu:
 1. Ing-Ngarsa Sung Tulada di mana seorang pemimpin diharapkan menjadi contoh dan panutan bagi orang-orang yang ia pimpin dengan sikap dan tindakan yang baik.
 2. Ing-Madya Mangun Karsa, seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk menginspirasi semangat dan kreativitas dalam diri orang-orang yang ia bimbing.
 3. Tut Wuri Handayani, di mana seorang pemimpin harus mampu mendorong orang-orang yang ia asuh untuk berani mengambil langkah pertama dan siap bertanggung jawab atas tindakan mereka.

Dengan demikian, pemimpin dalam pandangan Pancasila memiliki peran penting dalam membimbing dan mengembangkan potensi orang-orang yang ia pimpin.

Jelas dari banyaknya definisi tentang seorang pemimpin bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat dipercaya dan memiliki kualitas, sikap, dan metode manajemen yang diperlukan untuk membimbing atau mengarahkan orang lain.

Menurut para ahli, konsep kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki wewenang untuk mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan sebagian pekerjaan dengan tujuan mencapai suatu target. Stephen Robbins, misalnya, mendefinisikan kepemimpinan sebagai "kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok menuju pencapaian tujuan." (Asep Solikin, 2017)

Kepemimpinan juga diartikan sebagai proses saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut, bukan hanya dalam satu arah. Pengikut yang baik dapat mengaktifkan kepemimpinan dengan mengikuti pemimpin yang ada dan memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruh adalah proses di mana pemimpin menyampaikan ide, mencari penerimaan ide tersebut, dan memotivasi pengikut untuk mendukung dan menerapkan ide tersebut melalui perubahan (Robert and Christopher, 2010)

Bahkan kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan serta bagaimana melakukannya, termasuk memfasilitasi usaha individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama (Grak Yukl, 2009)

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk atau menginspirasi orang untuk bertindak dengan cara yang melayani tujuan bersama. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk menetapkan tujuan organisasi, menginspirasi pengikut untuk berperilaku dengan cara yang memajukan tujuan tersebut, dan meningkatkan budaya kelompok.

Dari batasan-batasan tersebut di atas, jelaslah bahwa kepemimpinan atau memimpin adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan yang dipimpin agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang dihargai oleh kedua belah pihak. Jadi. Di mana saja dan kapan saja, kepemimpinan dapat muncul jika kondisi berikut terpenuhi.

1. Ada orang yang dipengaruhi atau anggota, bawahan, pengikut, kelompok orang yang mau diperintah dan dikomandikan.
2. Dalam suatu kelompok, terdapat individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau memimpin, memberikan instruksi, dan memberikan bimbingan kepada orang lain.
3. Terdapat suatu arahan yang diberikan oleh seseorang yang mempengaruhi atau memimpin dalam mencapai tujuan tertentu.

Selain memperhatikan aspek-aspek tersebut, ada tiga faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan:

1. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberikan kepercayaan dan otoritas kepada orang-orang yang dipercayainya dengan memilih individu yang tepat untuk menjadi kepala divisi atau departemen dalam organisasi.
2. Seorang pemimpin harus bias memimpin bawahannya agar aktivitas perusahaan berjalan lancar.
3. Seorang pemimpin harus dapat menjadi contoh/teladan bagi bawahannya sehingga semua pekerjaan dapat pelaksanaan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Pemimpin Dalam Pandangan Islam

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dianggap sebagai amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya bertanggung jawab kepada orang-orang yang dipimpinnya di dunia, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah di akhirat. Dalam Islam, tanggung jawab kepemimpinan tidak hanya terbatas pada aspek formal dan hubungan antarmanusia, tetapi juga memiliki dimensi moral dan hubungan vertikal dengan Allah. Seorang pemimpin mungkin dapat terlepas dari tanggung jawab formal di mata orang-orang yang dipimpinnya, tetapi masih harus bertanggung jawab di hadapan Allah. Sejatinya, kepemimpinan tidak hanya tentang kesenangan, melainkan merupakan sebuah tanggung jawab dan amanah yang besar yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (Maratun Shalihah, 2015)

Allah berfirman dalam QS. Al-Mu'minun: 8-9

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رُءُوفُونَ

وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ

“Dan orang-orang yang memelihara amanah (yang diembankannya) dan janji mereka, dan orang-orang yang memelihara sholatnya, mereka itulah yang akan mewarisi surga firdaus, mereka akan kekal didalamnya” (QS. Al-Mu'minun: 8-9) (Departemen Agama RI, 2009)

Secara etimologis istilah kepemimpinan dikenal dengan kata imamah, sedangkan kata yang terkait dengan kepemimpinan dan berkonotasi pemimpin dalam Islam ada 7 (tujuh) macam, yaitu: khalifah, malik, wali, 'amir, ra'in, sultan, rais, serta ulil 'amri. Menurut Quraish Shihab, dalam Al-Qur'an terdapat dua istilah yang digunakan untuk merujuk kepada pemimpin, yaitu imam dan khalifah. Kata imam berasal dari kata amma-ya'ummu, yang mengandung makna menuju, menumpu, dan meneladani. Sementara itu, kata khalifah berasal dari kata khalafa, yang awalnya berarti "di belakang." Kata khalifah sering diterjemahkan sebagai "pengganti" karena orang yang menggantikan selalu berada di belakang atau datang setelah yang digantikannya. Al-Qur'an menggunakan kedua istilah ini untuk menggambarkan sifat seorang pemimpin ketika berada di depan sebagai contoh yang diteladani, dan ketika berada di belakang sebagai pendorong yang mengikuti arah dan kehendak yang dituju oleh yang dipimpinnya.

Jenis Jenis Kepemimpinan

Dr. George R Terry, Phd. Mengemukakan berbagai jenis kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan personal (*personal leadership type*).
2. Kepemimpinan nonpersonal (*nonpersonal leadership type*).
3. Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership type*).
4. Kepemimpinan demokrasi (*democratic leadership type*).
5. Kepemimpinan kebapakan (*paternalistic leadership type*).
6. Kepemimpinan bakat (*indogeneous leadership type*).

Keith Devis merumuskan 4 sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, antara lain:

1. Kecerdasan.
2. Kedewasaan Dan Keluasan Hubungan Social.
3. Motivasi Diri Dan Dorongan Berperstasi.
4. Sikap Hubungan Kemanusiaan.

Ciri-Ciri Seorang Pemimpin

Mayoritas individu terus percaya bahwa atribut atau kualitas tertentu, termasuk pesona, pandangan jauh ke depan, persuasi, dan intensitas, sangat penting untuk kepemimpinan yang efektif. Memang, sifat-sifat ini melekat pada para pemimpin heroik seperti Napoleon, Washington, Lincoln, Churchill, Sukarno, Jenderal Sudirman, dan sebagainya, dan telah dimanfaatkan oleh mereka untuk mencapai tujuan mereka.

Tugas Tugas Seorang Pemimpin

Menurut pandangan Prof. Dr. H. Arifin Abdurahman, tugas seorang pimpinan yang utama sebagai berikut:

1. Mengantarkan
2. Mendidik
3. Mengetuai
4. Memberikan bimbingan dan pimpinan yang baik
5. Memelopori
6. Mengerakkan bawahan.
7. Memberi petunjuk

Adapun tugas tugas seorang pemimpin yang dikemukakan oleh Prof. Dr. Sarwono Prawirojo sebagai berikut

1. menerjemahkan (menyampaikan) dan merancang serta memimpin pelaksanaan putusan putusan yang diambil oleh pihak atasan.
2. Mengatur prosedur dan tata tertib pekerjaan dari mereka yang bekerja di bawahnya.
3. Mengawasi kemajuan dalam pekerjaan dibawah pimpinannya.
4. Mengatur koordinasi antara usaha usaha dibawah pimpinannya.
5. Mempercayaka (menyerahkan) beberapa wewenang tanggung jawab kepada orang bawahannya.

Keterampilan Kepemimpinan

Terdapat tiga keterampilan yang diperlukan dalam kepemimpinan, yaitu:

1. *Technical Skills*, Ini merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan. Meskipun seorang wirausaha dapat memerintahkan orang lain untuk melakukan pekerjaan, dia juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
2. *Human Skills*, Ini melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk bekerja sama dan membangun kerja tim dengan orang lain. Kemampuan ini penting dalam membangun hubungan yang baik, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan mengelola konflik dengan baik.
3. *Conceptual Skills*, (keterampilan konsep), Ini merujuk pada kemampuan seorang wirausaha untuk berpikir secara konseptual dan mengungkapkan ide-idenya dalam bentuk kerangka kerja dan konsep lainnya. Kemampuan ini membantu dalam memudahkan pemahaman dan pelaksanaan tugas-tugas yang kompleks.

Kepemimpinan Karismatik

Ilmuwan pertama yang membahas kepemimpinan karismatik adalah sosiolog Max Weber. Dia menggambarkan karisma yang berasal dari kata Yunani untuk "rahmat" lebih dari seabad yang lalu sebagai "sifat khusus seseorang, yang membedakan mereka dari orang lain dan sering dianggap sebagai supranatural, manusia super, atau setidaknya bakat atau kualitas kemampuan unik Individu

biasa tidak memiliki keterampilan ini, melainkan dianggap bakat ilahi yang berasal dari Ilahi, dan sebagai hasilnya, seseorang dianggap sebagai pemimpin.

Motivasi

Intensitas, arah, dan keuletan individu dalam mengejar tujuannya, semuanya digambarkan oleh proses motivasi. Inti dari definisi ini terdiri dari tiga elemen penting, yaitu kegigihan, tujuan yang jelas, dan dedikasi yang tinggi.

Inspirasi di balik tindakan seseorang adalah definisi motivasi. Ketika seseorang dikatakan sangat termotivasi, itu sering berarti bahwa mereka memiliki alasan yang sangat bagus untuk ingin berhasil dalam usaha mereka saat ini. Berbeda dengan definisi motivasi masyarakat yang sering menyamakannya dengan antusiasme, seperti dalam pernyataan “Saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi”, Ungkapan ini menyiratkan bahwa orang tua ingin anaknya sangat antusias dalam belajar. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bahwa istilah "motivasi" digunakan secara berbeda bergantung pada konteksnya. Ada orang yang memandang motivasi sebagai sebab dan ada orang yang memandang motivasi sebagai akibat.

Dalam hubungan motivasi-intensitas, intensitas mengacu pada seberapa keras seseorang bekerja, namun intensitas yang tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali jika upaya tersebut dikaitkan dengan jalur yang menguntungkan bisnis. Komponen terakhir, ketekunan, mengukur kemampuan seseorang untuk mempertahankan usahanya dari waktu ke waktu.

Pengertian Motivasi, antara lain:

Menurut Stanley Vance (1982) Pada dasarnya, motivasi adalah dorongan atau keinginan yang timbul pada seseorang ketika berada dan bekerja dalam situasi tertentu, dengan tujuan untuk melakukan tindakan-tindakan yang memberikan manfaat baik bagi diri sendiri maupun pihak lain sudut pandang pribadi maupun organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2003): Motivasi adalah kondisi personal seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai target yang diinginkan.

Menurut Robert Dubin (1985): Motivasi adalah faktor yang kompleks yang mendorong seseorang untuk memiliki keinginan untuk memulai dan menjaga kinerja yang baik dalam lingkungan kerja organisasi.

Menurut Prof. Dr. Sudarwan Danim (2004): Motivasi adalah segala bentuk kekuatan internal yang timbul dari dalam diri seseorang, mendorongnya untuk mencapai tujuan atau mendapatkan keuntungan tertentu, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam kehidupan secara umum.

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002): Motivasi adalah suatu keadaan yang memiliki pengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja.

Dari definisi-definisi motivasi yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.

Unsur-unsur Motivasi

1. Tujuan

Meskipun tidak ada dua orang yang sama, manusia adalah makhluk tujuan. Hal yang sama berlaku untuk bisnis. Semua karyawan organisasi idealnya harus sangat termotivasi dan sadar akan hubungan antara tujuan pribadi mereka dan tujuan terkait pekerjaan mereka. Karyawan yang bermotivasi tinggi selalu menyadari bahwa ambisi pribadi mereka dan tujuan perusahaan saling terkait sepenuhnya atau, jika dipisahkan, tidak terlalu jauh. sadar akan kebutuhannya akan organisasi dan kebutuhannya akan dirinya.

2. Kekuatan dari Dalam Diri Individu.

Manusia adalah makhluk hidup dengan energi, termasuk energi fisik, mental, spiritual, dan jenis energi lainnya. Kekuatan ini terbangun dan berbentuk dorongan internal seseorang untuk bertindak secara moral dan terhormat. Makhluk organisasi beroperasi dalam organisasi murni karena rasa kewajiban untuk melakukannya, tanpa mengecilkkan fakta bahwa ada tujuan yang harus dicapai. Orang-orang semacam ini bertindak atau berperilaku dengan cara yang metodis, disengaja, dan tenang.

3. Keuntungan.

Meski harus dilawan, pola pikir yang mengatakan bahwa orang hanya ingin bekerja ketika ada keuntungan finansial yang segera bisa didapat adalah manusiawi. Semua aktivitas manusia mencakup perasaan dekat dengan kebutuhan, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dorongan untuk memperbaiki diri, dan serangkaian keinginan untuk mendapatkan keuntungan. Jika orang organisasi hanya bekerja karena dilihat dari dimensi untung rugi, ambisi untuk menghasilkan uang ini bisa berbahaya.

Tipe tipe Motivasi.

Secara umum, ada empat (4) jenis motivasi yang dapat diklasifikasikan:

1. Motivasi Positif

“Bekerjalah dengan baik! Jika Anda berhasil mencapai target keuntungan, Anda akan menerima bonus sebagai penghargaan.”

Klaim ini adalah contoh nyata dari upaya mendorong individu untuk mencari keuntungan tertentu. Orang bergabung dengan kelompok jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan semacam imbalan. Motivasi positif adalah proses pembangkitan motivasi yang

difokuskan pada upaya membujuk orang lain untuk bekerja secara efektif dan antusias dengan menawarkan imbalan tertentu.

2. Motivasi Negatif.

“Bagi mereka yang sering terlambat atau sering absen tanpa alasan, akan ada pemotongan gaji yang diberlakukan.”

Ini adalah ilustrasi motivasi yang buruk. Motivasi negatif sering digambarkan sebagai motivasi yang berasal dari rasa takut. Misalnya, jika Anda tidak bekerja, akan ada rasa takut dipecat, rasa khawatir tidak menerima gaji, dan rasa takut dikucilkan oleh rekan kerja.

Organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya jika terlalu banyak motivasi negatif. Karyawan organisasi mulai kehilangan kreativitasnya dan menjadi lebih tidak bergerak karena ketakutan.

3. Motivasi dari Dalam.

“Saya bekerja karena terpanggil untuk itu! Saya akan terus bekerja sesuai dengan target dan tanggung jawab saya, baik ada atau tidak ada pimpinan di tempat!”

Klaim ini menggambarkan tingginya motivasi internal yang ada di kalangan pekerja. Ketika seorang pekerja terlibat dalam kegiatan atau pekerjaan, motivasi internal—yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri—terjadi. Akibatnya, itu juga menyiratkan bahwa karyawan menghargai pekerjaannya dan mendapatkan kesenangan darinya saat terlibat di dalamnya. Orang-orang ini tidak terlalu sering mengeluh. Baginya, makan dan bekerja sama-sama merupakan kewajiban.

4. Motivasi dari Luar.

Istilah "motivasi eksternal" mengacu pada dorongan yang dihasilkan dari faktor-faktor di luar tempat kerja dan individu karyawan. Biasanya, motivasi eksternal dikaitkan dengan penghargaan.

Pendorong Motivasi

Motivasi seseorang sering kali dipengaruhi oleh dua faktor berikut ini.

1. Seberapa mendesaknya suatu kebutuhan. Sebagai contoh, ketika kita merasa lapar namun memiliki tugas yang harus segera diselesaikan, kita akan memilih untuk menyelesaikan tugas tersebut. Namun, jika rasa lapar sangat mengganggu, kita akan memilih untuk makan.
2. Sebagai contoh, ketika dihadapkan pada dua kebutuhan yang mendesak, yaitu menyelesaikan tugas atau makan, keputusan tentang prioritasnya sangat dipengaruhi oleh cara kita memandang kedua kebutuhan tersebut. Jika kita menyadari bahwa ada risiko dipecat jika tugas tidak selesai, kita akan memprioritaskan waktu makan siang untuk menyelesaikannya. Namun, jika kita yakin bahwa tidak akan ada konsekuensi negatif meskipun tugas tidak selesai, kita akan memilih untuk pergi makan siang.

Seseorang dapat merasa termotivasi oleh berbagai faktor seperti keyakinan, nilai-nilai, minat, rasa takut, dan sebagainya. Beberapa faktor tersebut berasal dari dalam diri individu, seperti

kebutuhan, minat, dan kepercayaan. Namun, ada juga faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, seperti ancaman, lingkungan, atau tekanan dari orang-orang yang dihargai. Tidak ada jalan pintas dalam proses motivasi, kita perlu memiliki sikap terbuka dalam memahami orang lain.

Menjadi Motivator yang Baik

Mengetahui cara untuk memotivasi karyawan adalah suatu hal yang penting bagi seorang pemimpin. *MM Feinberg* telah menjelaskan beberapa tindakan yang tidak efektif dalam memotivasi orang lain.

1. Meremehkan bawahan. Tindakan-tindakan ini dapat menghancurkan kepercayaan diri dan semangat inisiatif yang dimiliki oleh karyawan.
2. Mengkritik karyawan di depan karyawan lain. Tindakan-tindakan ini juga dapat merusak hubungan yang telah terjalin dengan baik.
3. Memberi perhatian setengah-setengah atau tidak memerhatikan karyawan. Apabila seorang pemimpin tidak memerhatikan karyawan, maka rasa percaya diri mereka akan memudar.
4. Memerhatikan diri sendiri. Pemimpin semacam itu dianggap egois dan hanya menggunakan karyawan sebagai alat manipulasi untuk keuntungan pribadinya.
5. Menganak emaskan seorang karyawan. Disarankan untuk menghindari tindakan seperti itu, karena dapat merusak semangat kerja karyawan lainnya.
6. Tidak mendorong karyawan untuk berkembang. Apabila karyawan merasakan bahwa bos mereka turut berjuang bersama, hal ini akan sangat memotivasi mereka. Sampaikanlah informasi mengenai kesempatan yang tersedia dan jangan pernah membatasi minat para karyawan.
7. Tidak memedulikan hal-hal kecil. Hal-hal yang tampak remeh bagi Anda mungkin sangat penting bagi karyawan.
8. Merendahkan karyawan yang kurang terampil. Seorang pemimpin memang harus menerima kelemahan karyawan, tetapi perlu berhati-hati dalam menangani masalah tersebut agar tidak mengejek atau mempermalukan karyawan.
9. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan. Ketidakpastian yang dimiliki oleh atasan dapat menyebabkan kebingungan dan keraguan di seluruh organisasi.

Melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan sebenarnya adalah metode terbaik untuk menginspirasi mereka. Penghargaan terbaik adalah saran, ide, dan kritik; perusahaan yang berani menggunakannya sangat termotivasi.

KESIMPULAN

Kepemimpinan dan Motivasi

Meskipun mereka memiliki koneksi dalam konteks kerja dan interaksi interpersonal di dalam organisasi, kepemimpinan dan motivasi adalah dua konsep yang berbeda. Menurut Keith Davis, tanpa kepemimpinan yang kuat, kelompok individu akan menjadi kacau, tidak terorganisir, dan tidak dapat mengembangkan perilaku yang disengaja. Unsur manusia yang menyatukan suatu kelompok dan mendorongnya menuju tujuan tertentu dalam jangka panjang dan pendek disebut kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki hubungan yang erat.

Dalam konteks yang telah disebutkan sebelumnya, hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dapat dipahami sebagai berikut: (1) Kehadiran seorang pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa kepemimpinan, organisasi hanya akan menjadi sekumpulan individu yang tidak teratur dan tidak terarah, Orang-orang dalam peran organisasi harus mampu memotivasi orang lain untuk bekerja menuju tujuan organisasi yang juga merupakan bagian dari tujuan mereka sendiri. Ini berlaku untuk peran individu dan terutama untuk peran kelompok. Anggota organisasi yang termotivasi dapat berfungsi secara efektif dan efisien ketika seorang pemimpin ada di sana. Grup dengan struktur organisasi yang kurang logis dapat menghasilkan lebih sedikit pekerjaan. Oleh karena itu, agar anggota organisasi dapat berfungsi dengan sukses dan efisien sekaligus bertanggung jawab, individu tersebut harus diilhami dan dibimbing oleh pemimpin mereka.

(2) Kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan, Unsur yang paling penting dalam menciptakan perilaku organisasi yang benar adalah kepengikutan. Bahkan ada yang mengklaim bahwa pengikut adalah inti dari kepemimpinan (*leadership is follower*). Ungkapan ini terkadang digunakan untuk menandakan segala sesuatu di bawah matahari; misalnya, pemimpin yang baik berasal dari pengikut yang baik. Di sini, mustahil menganggap pengikut manusia sebagai robot. Sebaliknya, mereka adalah manusia biasa dengan kebutuhan, keinginan, harapan, dan karakteristik manusia lainnya. Kepemimpinan tidak akan berhasil jika faktor manusia yang dipimpin tidak dipahami.

(3) Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi, Motivasi kerja bawahan merupakan salah satu indikator kompetensi mereka. Dia bekerja entah karena dia benar-benar terpenggil untuk melakukannya atau karena dia dituntut untuk melakukan itu. Fakta bahwa manusia memiliki seperangkat kebutuhan mulai dari yang paling mendasar (kebutuhan biologis) hingga tingkat keinginan yang paling penting, aktualisasi diri, adalah salah satu dari banyak elemen yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Dengan demikian, kapasitas untuk menginspirasi bawahan juga dapat disebut sebagai kepemimpinan.

Keinginan dan semangat untuk mencapai tujuan adalah dua komponen motivasi. Membuat seseorang melakukan apa yang kita inginkan membutuhkan manipulasi motivasi mereka. Kapasitas

untuk mempengaruhi orang lain sangat penting karena tugas utama kepemimpinan adalah untuk mempengaruhi.

Hal yang paling penting dalam kepemimpinan adalah bahwa kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin berasal dari karakter dan kekuatan pribadinya, bukan hanya dari kedudukan atau kecerdasannya. Seorang pemimpin sejati selalu berusaha keras untuk memperbaiki dirinya sendiri sebelum berfokus untuk memperbaiki orang lain. Seseorang bisa menjadi pemimpin dari dalam; itu bukan hanya gelar atau posisi yang diberikan dari luar. Seseorang adalah sumber kepemimpinan. Suatu proses dalam diri seseorang memunculkan kepemimpinan.

Sudah menjadi keharusan bahwa setiap orang memiliki motivasi dan jiwa kepemimpinan yang sama. Setidaknya untuk memimpin diri sendiri, jiwa kepemimpinan perlu dipupuk dan dikembangkan. Indonesia akan luar biasa jika saja memiliki pemimpin dan motivasi yang kuat. Karena pemimpin menentukan jatuh bangun kita. Jika seorang pemimpin tidak lagi dapat memimpin secara efektif, ciri dari situasi itu adalah para pengikut tidak lagi ingin mengikuti. Akibatnya, kualitas pemimpin kita memengaruhi kita. Pengikut yang lebih kuat mengikuti pemimpin yang lebih kuat.

REFERENSI

- Veithza Rivai, *Kiat Memimpin Abad 21*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004), h. 64
- M. Ahmad Abdul Jawwad, *Manajemen Waktu, (terjemahan Khozin Abu Faqih)*. (Bandung: Syaamil CiptaMedia, 2006), h. 1
- Citra Ayu Anisa, "Tingkat manajemen dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen", *Jurnal Leadership, Vol.2, No.2*, (Juni 2012), h. 154
- Asep Solikin, H.M Fatchurahman dan Supardi, "Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri", *Anterior Jurnal, Volume 16 Nomor 2*, (Juni 2017), h. 92
- Robert N. Lussier and Christopher F. Achua, *Leadership: Theory, Application, and Skill Development, 4th Edition* (Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning, 2010), h. 6104
- Gary Yukl, *Leadership in Organizations, Sixth Edition* (Delhi: Dorling Kindersley, 2009), h. 26
- Maratun Shalihah, "Peran Kepemimpinan Islami Dalam Peningkatan Manajemen Usaha Perusahaan", *Tahkim Vol. XI No. 2*, (Desember 2015), h. 117
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: PT Tehazed, 2009), h. 475
- Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan; Ayu Sriathi, Anak Agung. *Perilaku Keorganisasian*. 2009. Yogyakarta. Edisi ke-2. Graha Ilmu
- Arifin, Syamsul. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. 2012. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Davis, Keith. Jhon W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*. 1985. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. 2014. Jakarta. Bumi Aksara.
- Masmuh, Abdullah, *Komunikasi Organisasi dalam prespektif Teori dan Praktek*. 2010. Malang. Cet. 2.

Muhammad, as-Suwaidan Thariq, Faisal. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. 2005. Jakarta. Gema Insani Press.

Nazir. *Metode Penelitian*. 1988, Jakarta: Ghalia Indonesia

Rivai, Veitzal *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. 2004. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Solihin, Ismail, *Pengantar Manajemen*. 2009. Jakarta. Gelora Aksara Pratama. Erlangga.

Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. 2014. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. 2013. Jakarta. Raja Grafindo Persada.