

Pengaruh Kepemimpinan dalam Motivasi Organisasi

Fitri Hayati, Anggun Sari Fadilla, Uswatun Hasanah Sitompul

fadillatanjung230@gmail.com , uswatunhasanahsitompul71@gmail.com

Program S1 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan 20371, Sumatera Utara, Indonesia

Abstract

This study aims to determine how much influence leadership has on the motivation of an organization. Data collection uses reference collection methods in the form of reading materials such as books and scientific journal articles, which use a qualitative research approach. Many mistakes were made in running the organization, especially in terms of leadership, causing work targets not to be achieved because the HR workers did not get encouragement in the form of motivation from their leaders, thus reducing the integrity of the performance of employees which led to the destruction of the company or agency they led. The results of this study found that leadership has a major influence on organizational motivation because it will directly affect the performance results of employees and employee performance satisfaction so as to achieve the desired targets or those that have been determined by the organization.

Keywords: *Motivation, leadership, organization*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya kepemimpinan bagi motivasi suatu organisasi. Pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan referensi berupa bahan bacaan seperti buku dan artikel jurnal ilmiah, yang dimana tidak lain menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Banyaknya kesalahan yang dilakukan dalam menjalankan organisasi terutama dari sisi kepemimpinannya, sehingga menyebabkan ketidak tercapaian target kerja dikarenakan para tenaga SDM nya tidak mendapatkan dorongan berupa motivasi dari pemimpinnya, sehingga menurunkan integritas kinerja para karyawan yang berujung kehancuran pada perusahaan atau instansi yang dipimpin. Hasil penelitian ini terdapat bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap motivasi organisasi dikarenakan akan berpengaruh secara langsung pada hasil kinerja para karyawan dan kepuasan kinerja karyawan sehingga mencapai target yang diinginkan atau yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan, Organisasi.

PENDAHULUAN

Motivasi adalah masalah yang paling sering dan banyak dibicarakan bahkan sering disampaikan oleh para motivator. Ini menunjukkan bahwasanya motivasi merupakan sesuatu yang penting bagi seseorang baik dalam kehidupannya maupun pekerjaannya. Dengan adanya motivasi seseorang akan mampu dan berusaha meningkatkan kinerja dalam pekerjaan dan karirnya. Menurut Hamzah (2008) motivasi kerja adalah suatu dorongan serta poses yang dilakukan seseorang dengan tujuan untuk menggerakkan seseorang sehingga prilakunya dapat diarahkan untuk membentuk upaya nyata seperti : kemandirian dalam melakukan sesuatu atau bertindak, bertanggung jawab, mengembangkan diri, berprestasi sehingga nantinya tujuan akan dapat dicapai.

SDM (sumber Daya Manusia) merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh besar dalam dunia organisasi, untuk dapat mencapai tujuan organisasi maka sumber daya yang ada didalamnya harus memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Menurut Sedarmayati (2017) Sumber daya manusia merupakan segala bentuk potensi yang dimiliki manusia serta dapat diberikan atau disumbangkan kepada masyarakat untuk dapat menghasilkan produk yaitu barang ataupun jasa. Untuk meningkatkan motivasi disuatu organisasi maka pemimpin juga merupakan peran yang sangat penting, karena dengan adanya motivasi yang tinggi dari seorang pemimpin maka setiap bawahan atau anggotanya akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepemimpinan memiliki nilai yang sangat sentral di dalam organisasi, kepemimpinan diartikan sebagai sebuah kemampuan untun dapat memimpin serta mempengaruhi orang lain dalam pekerjaannya yang bertujuan untuk dapat mencapai *goals* atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap suatu organisasi.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif,yang dimana pengumpulan datanya menggunakan metode mengumpulkan referensi berupa bahan bacaan seperti buku dan artikel jurnal. Yaitu mengumpulkan semua informasi yang diperlukan dengan memanfaatkan internet sebagai narasumber pencarian informasi karya ilmiah lalu mensurvei satu persatu yang akan ditentukan sebagai kutipan atau bahan referensi pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Setiap suatu organisasi harus memiliki seorang pemimpin untuk menjadi kepala atau penanggung jawab dari suatu organisasi tersebut,jika suatu organisasi tidak memiliki seorang pemimpin maka tidak akan memiliki arah tujuan yang jelas kemana dan siapa sebagai penengah jika terjadi suatu konflik diorganisasi teersebut. Secara garis besar kepemimpinan merupakan sikap atau sifat yang ada di dalam seorang pemimpin. Sedangkan pemimpin ialah seseorang yang sudah diberi kepercayaan. Kepercayaan tersebut digunakan untuk menjadi sebuah kepala atau ketua di dalam perusahaan atau organisasi.Dan seorang pemimpin memiliki kelompok atau anggotanya untuk menjalankan kinerja sesuai arahan seorang pemimpin. Menurut dari buku karya Novia (2017) menjelaskan beberapa pendapat tentang kepemimpinan diantaranya:

- Miftah Thoha menyatakan “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.”
- Hadari melihat kepemimpinan dari dua konteks yaitu “struktural dan nonstruktural. Dalam konteks struktural kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan dan pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Adapun dalam konteks nonstruktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengerahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”.
- Tanenbaum dan Massarik menjelaskan “kepemimpinan adalah suatu proses atau fungsi sebagai suatu peran yang memerintah”
- Harold Kontz mendefinisikan kepemimpinan sebagai “pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias”.
- Frigon mengungkapkan “leadership is the art and science of getting others to perform and achieve vision”.
- Nanus berpendapat “*leadership role in policy formation has a solid foundation in practice and is safely short of usurping a governing body's prerogative in establishing policy*”. Peran kepemimpinan dalam pembentukan kebijakan memiliki dasar yang kuat dalam praktiknya dan aman untuk merebut hak prerogatif penguasa dalam menetapkan kebijakan.
- Overton menyatakan “*leadership is ability to get work done and through others while gaining their confidence and cooperation*”. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dan melalui orang lain sambil memperoleh kepercayaan diri dan kerja sama.

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Yandra Rivadol dan Sri langgeng ratnasari,2020)

Motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan memper-tahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2008). Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk pada upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini kita merujuk pada sasaran organisasi karena fokusnya adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Robbins dan Coulter, 2007). Menurut Atkinson (Djamarah, 2002) motivasi adalah keadaan individu yang terangsang yang terjadi jika suatu motif telah dihubungkan dengan suatu penghargaan yang sesuai, misalnya jika suatu perbuatan akan dapat mencapai tujuan motif yang bersangkutan.

Motivasi menurut Suryabrata (2004) adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Sedangkan

menurut Gates motivasi adalah suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mengatur tindakannya dengan cara tertentu. Menurut Greenberg motivasi adalah suatu proses membangkit, mengarahkan, menetapkan perilaku ke arah suatu tujuan (Djaali, 2000).

Menurut Hoy dan Miskel (Purwanto, 1992) motivasi adalah kekuatan-kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan, pernyataan-pernyataan ketegangan (*tension states*), atau mekanisme-mekanisme lain yang memulai dan menjaga kegiatan-kegiatan yang diinginkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan personal.

Motivasi berasal dari kata motif yaitu dorongan yang datang dari dalam untuk berbuat (Walgito, 2002). Motif berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti bergerak atau *to move* (Branca, dalam Romadona, 2007). Motif adalah kekuatan yang terdapat pada diri organisme yang mendorong untuk berbuat atau merupakan *driving force*. Menurut Mc. Donald (Sardiman, 2009) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut Guralnik (Sobur, 2003) motivasi adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu.

Woodworth (dalam Sobur, 2009) mengartikan motivasi sebagai suatu set yang dapat atau mudah menyebabkan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (berbuat sesuatu) dan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu Menurut Bahri, motivasi adalah gejala psikologik dalam diri seseorang sadar atau tidak sadar dalam melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Walgito (2002) motivasi merupakan keadaan dalam diri individu atau organisme yang mendorong perilaku ke arah tujuan tertentu

Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami Sebagai faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi, kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Saat ini pemimpin dan organisasi dihadapkan pada tantangan yang lebih berat akibat kemajuan teknologi, perubahan yang cepat, kebijakan pemerintah yang terbuka, sampai kompleksnya masalah ketenagakerjaan. Untuk mengantisipasi hal ini dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, berbagai strategi yang tepat sangat dibutuhkan untuk mewujudkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kompetensi, komitmen, dan integritas.

Sedangkan motivasi ialah sebagai semangat membara dalam disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Atau hipotetis konstruk yang tidak bisa dilihat atau dirasakan. Namun, kita dapat mengamati efek yang menunjukkan tingkat motivasi orang yang berbeda. Motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Bentuk perilaku mengacu pada jenis kegiatan seseorang karyawan akan memilih untuk terlibat dalam sedang bekerja. Yang dimana ini ditimbulkan dari efek kepemimpinan yang dilakukan atau efek sikap pemimpin mempengaruhi seseorang, atau sekelompok orang untuk memiliki dorongan mengerjakan bagiannya masing-masing dengan semangat. Dan motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari beberapa pendapat dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan (Bangun, 2012).

Motivasi yang timbul bisa berpengaruh dari lingkungan kerja. Sedarmayanti, (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, 1) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. 2) Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan krestivitas. kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

SIMPULAN

Pada dasarnya setiaf individu pastinya sangat membutuhkan motivasi didalam kehidupannya, dengan adanya motivasi seseorang akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki motivasi.

Dalam sebuah organisasi kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting, khususnya dalam memotivasi. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin baik motivasi dari segi fotensibal maupun rohani maka ini terbukti akan lebih meningkatkan kinerja dari kariawan yang bekerja disebuah organisasi tersebut.

Jadi, hubungan antara motivasi dengan kepemimpinan sangat erat kaitannya, semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh seorang pemimin, maka semakin besarpula kemungkinan akan tercapainya target atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi tersebut.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami selaku penulis dari jurnal ini brterima kasih kepada seluruh pihak yang membantu kami dalam proses pembuatan jurnal ini, baik dalam hal materil maupun support sehingga dapat membuat terciptanya tulisan ini.

Kepada Ibu dosen mata kuliah "Prilaku Organisasi" ibu Fitri Hayati,SE.MA, kami mengucapkan terimakasih banyak karena telah mendorong kami untuk menciptakan karya yang membuat kami berfikir kritis dan

inopatif sehingga terciptalah satu tulisan yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dalam Motivasi Organisasi” ini. Semoga tulisan ini nantinya akan memberikan manfaat baik bagi kami selaku penulis maupun bagi para pembaca nantinya. Dan kepada seuruh tim saya juga berterimakasih karena telah bekerja sama untuk dapat menyelesaikan tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alex, Sobur. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Penerbit Erlangga

Bimo, Walgito. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

Deddy, Mulyana. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Djaali, A. 2011. *Psikologi Pendidikan*. PT. Bumi Aksara: Jakarta

Djamarah Syaiful Bahri. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta

Hamzah, B. Uno. (2008). *Teori motivasi dan pengukuran*. Cetakan Sepuluh. Jakarta : Bumi

Aksara

Maisarah Hasibuan, Siti & Syaiful Bahri. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, 71-80 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

Nursalam, 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* : Jakarta: Salemba Medika

Purwanto. 1992. *Pengertian Tes Dalam Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Rivaldo, Yandra & Sri Langgeng Ratnasari. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. DIMENSI, VOL. 9, NO. 3 : 505-515 November 2020 ISSN: 2085-9996

Robin, Stephen, P. 2008. *Organization behavior*. Upper Saddle River. N.J: Prentice Hall

Sardiman, A.M. 2009. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.

Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . - Bandung : Refika Aditama.

Suryabrata, Sumadi. 2004. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Q. Badu, Syamsu & Novianti Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Ideas Publishing; Gorontalo