



PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KINERJA PETUGAS LEMBAGA PEASYARAKATAN

Irpan Ariyansyah, Mitro Subroto

Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

E-mail: Irpanariyansyah@yahoo.co.id, subrotomitro07@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2022

Diterima: 12 Juli 2022

Terbit: 1 Agustus 2022

Keywords:

Leadership, work
motivation, correctional

Kata kunci:

Kepemimpinan, Motivasi
Kerja, Pemasaryakatan

Corresponding Author:

Irpan Ariyansyah, e-mail :

Abstract

Performance is the result of work produced by employees in accordance with their role in the organization. Employee performance is one of the most important things in an organization to achieve goals so that various efforts must be made by the organization to improve it. This study aims to analyze the effect of leadership and employee empowerment on work motivation and employee performance. The data and sources used are the results of previous research. Furthermore, the data that has been collected was analyzed using descriptive methods. The results of this study conclude that leadership has a significant effect on work motivation

Abstrak

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Data dan sumber yang digunakan merupakan hasil penelitian terdahulu. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

@Copyright 2022.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dalam era globalisasi, kemampuan SDM yang berkualitas sangat penting, karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. SDM adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Visi, misi, dan tujuan dari suatu organisasi yang telah direncanakan sebelumnya sangat tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi dalam pencapaiannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan adalah SDM dimiliki oleh organisasi tersebut. SDM memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan suatu organisasi. SDM merupakan motor penggerak jalannya suatu organisasi dan merupakan aset terpenting bagi organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Manullang, 2007).

Menurut Tohardi (2002) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2002). Menurut Bernardin dan Russel (1993:379) "A way of measuring the contribution of individuals to their organization" yang artinya penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti sikap mental (berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan dan pelatihan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi (Nitisemito, 2000).

Sedarmayanti (2007), menyatakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, Hubungan Industrial Pancasila (HIP), tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Dengan memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti penelitian Dionne et al. (2004), menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pemimpin dalam pengertian ialah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi.

Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya (Henry, 1996:33). Penelitian Chow et al. (2006), membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh

pemberdayaan karyawan. Selain itu Wang (2009), menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Brenda (2001) luas diakuibahwahubungan antara organisasidan tren motivasimemberikan dampak positif dengan produktivitas karyawan.

Dalam studi ini dilaporkan motivasi laten memiliki dampak pada retensi laten, dengan persepsi manajemen atas pengembangan karir karyawan untuk mendukung operasional organisasi. Christine et al. (2009) memprediksi untuk memahami motivasi kerja dapat dibagi menjadi sub-kelompok pekerja atas dasar motivasi kerja mereka. Motivasi kerja memberikan dukungan pada seseorang lebih peduli tentang sosialisasi daripada kepentingan pribadi mereka. Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya, motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Mc. Donald and Morgan, 2002:73). Motivasi seorang pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penelitian yang dilakukan oleh Chipunza et al. (2011), bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Swarnalatha and Prasanna (2012) membuktikan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pemberdayaan. Kepemimpinan merupakan kunci dalam kelangsungan hidup suatu organisasi, karena pimpinan merupakan pencetus tujuan dari suatu organisasi, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tercapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik akan berdampak baik terhadap organisasi (Bernadine dan Susilo, 2002:112). Pinar (2011) menyatakan seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahannya sehingga terciptanya motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha kerja yang maksimal, dan juga didukung oleh motivasi dalam hal ini pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi, cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan sebagai kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan (Flavia et al., 2012). Pemberdayaan merupakan wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 2011). Empowerment atau pemberdayaan dapat diartikan sebagai "perlibatan karyawan yang benar-benar berarti (signifikan) dalam peningkatan kinerja karyawan".

Empowerment suatu cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan staf kita (Stewart, 2006:22). Pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (Planning), mengendalikan (Controlling) dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari atasannya (Hansen and Mowen, 2007). Catherine et al. (2012) menegaskan pemberdayaan merupakan alat yang dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Penurunan kinerja dapat terjadi karena kurangnya motivasi karyawan tersebut dalam bekerja. Pimpinan organisasi harus memberdayakan karyawannya agar memiliki motivasi

serta etos kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemberdayaan dapat berupa pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih sehingga akan tercermin rasa tanggung jawab, semangat kerja maka akan menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya (Irene et al., 2006).

Memiliki motivasi yang tinggi yang tumbuh dari dalam diri pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Pemberdayaan yang dilakukan oleh organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai. Pemberdayaan pegawai mencakup dua pokok persoalan yang amat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi yakni konsep pemberdayaan yang berakar komitmen dan kepercayaan pegawai sebagai suatu strategi dalam menjalankan organisasi. Upaya dalam menghadapi tantangan seperti inilah diperlukan strategi pemberdayaan pegawai dalam hal ini pemberdayaan struktural, dengan dasar pandangan bahwa upaya yang dilakukan harus menyentuh langsung pada akar persoalannya yaitu meningkatkan kemampuan pembinaan dan produktivitas kerja, yang merupakan bagian tertinggal melalui pengembangan dan mendinamiskan potensinya dengan kata lain pemberdayaan dan pembinaan (Dianti, 2012).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang dilakukan bersifat kualitatif. Data data yang digunakan bersumber kepada penelitian terdahulu. Pengambilan data dan sumber yang digunakan merupakan usaha penjelasan secara deskriptif dan penjabaran analisa penulis secara kualitatif deskriptif. Berjalanya penelitian ini berpaku kepada hasil studi lapangan. Hasil studi lapangan yang dimaksud ialah merupakan hasil dari peneliti sebelumnya. Pengambilan sampel data yang bersifat kualitatif merupakan sepenuhnya hak dari penulis dan peneliti sebelumnya sebagai perlindungan hak cipta. Kemudian yang lebih lanjutnya coba diterjemahkan dan di ambil inti pemikiran hasil sehingga dikemukakan pendapat yang keheren dari penulis. Pendapat tersebut dimaksudkan dengan dasar data dan sumber yang digunakan dan juga ditambah hasil analisis kualitatif penulis mengenai hasil dan inti temuan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep kepemimpinan yang dikembangkan hasil dari studi-studi Michigan Oleh Likert (1961), mempelajari bagaimana cara yang paling baik mengelola individu-individu untuk mencapai kinerja dan kepuasan yang diinginkan. Dua gaya kepemimpinan Michigan yaitu pemimpin yang berpusat pada pekerjaan (work center), yaitu seseorang mengawasi secara ketat dan memperhatikan kerja orang lain; yaitu seseorang mengawasi secara ketat dan memperhatikan kerja orang lain; dan yang kedua adalah pemimpin yang berpusat pada karyawan, yakni seseorang hanya mengawasi secara umum pekerjaan orang lain. Ia berusaha agar orang lain dapat merasakan otonomi dan dukungan (Gary Yukl, 1994).

Menurut teori Path Goal (Jalan Tujuan), tugas pemimpin adalah membantu anggotanya dalam mencapai tujuan dan memberikan dukungan serta arah untuk menjamin tujuan secara keseluruhan. Adalah sebuah keyakinan, pemimpin efektif

memperjelas jalur untuk membantu anggota dari awal sampai pencapaian tujuan dan menciptakan penelusuran di sepanjang jalur yang lebih mudah. (Gary Yukl, 1994). Perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan pijakan yang bersumber pada kepuasan pada saat itu dan masa datang. Dalam teori path target Gaya kepemimpinan dibagi ke dalam empat perilaku: 1. The person in charge of instructions yaitu membiarkan bawahannya mengetahui apa yang diinginkan mereka, jadwal kerja yang harus diselesaikan dan panduan tentang penyelesaian tugas-tugas. 2. Support the leader yaitu bersikap ramah dan memperlihatkan kepedulian terhadap bawahan. 3. The person in charge participating in the meeting berkonsultasi dengan bawahan dan menerima saran-saran mereka sebelum membuat keputusan. 4. Achievement-oriented, yaitu mengatur tujuan yang memiliki tantangan dan mengharapkan bawahan bekerja dengan kinerja tinggi (Gitosudarmo dan Sudita, 1995).

Berdasarkan interpretasi dari berbagai sudut pandang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa moral leadership merupakan corak perilaku kepemimpinan yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja sama berdasarkan sistem nilai atau etika moral tertentu atau melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan etis adalah prinsip benar dan salah, keyakinan dan nilai yang menggambarkan dasar dari perilaku organisasi, sehingga meletakkan dasar bagi pemimpin untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Al-Sharafi & Rajiani, 2013). Bubble (2012) lebih lanjut mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai proses memengaruhi karyawan melalui nilai-nilai, prinsip-prinsip dan keyakinan yang secara luas berbatasan dengan norma-norma yang diterima dalam perilaku organisasi. Definisi ini menjelaskan bagian penting dari kepemimpinan etis. Penelitian dalam studi etika kepemimpinan mengacu kepada definisi yang konklusif menurut Kalshoven et al., (2011) bahwa pemimpin etis mempromosikan kejujuran dan terlibat dalam tindakan yang mencerminkan nilai-nilai dan kepercayaan. Perspektif ini mewujudkan sebuah konstruk yang ambigu sehingga sulit untuk mendefinisikan kepemimpinan etis. Pemahaman para eksekutif di organisasi berbatasan dengan sudut dari hanya memiliki "karakter yang baik dan nilai-nilai yang benar" (Litschka et al., 2011). Jika mayoritas Taruna dan Taruni adalah milenial, maka harus menggunakan moral leadership saat membimbing dan membina narapidana. Karena narapidana adalah orang-orang yang perlu mengikuti petunjuk untuk taat hukum, kebanyakan dari mereka juga memiliki karakter yang kuat.

Oleh karena itu, harus dibudidayakan dengan cara yang dapat diterima tanpa stres. Yaitu mengesahkan regulasi yang menjadi efektif di masyarakat. Yaitu melalui kepemimpinan etis. Jika dijalankan dengan benar, ada hubungan antara kepemimpinan etis, trainee / trainee, dan narapidana. Karena melalui kepemimpinan moral seperti ini, secara tidak langsung kedua belah pihak bisa menjadi lebih baik. Karena semuanya diberlakukan dengan tidak secara paksa dengan seminimal mungkin.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian empiric menemukan bahwa stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Dinyatakan bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan pengaruh cukup signifikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009:133). Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif. Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi (2011) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kepemimpinan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Mas'ud juga menyampaikan hal yang sama bahwa Stress terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada "Hukum yang menyatakan hubungan antara stress dengan kinerja seperti huruf U terbalik". (Mas'ud, 2002) Perusahaan dalam bertahan dan meningkatkan kinerjanya harus memperhatikan banyak hal salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh pegawai. Stress kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Stress kerja ringan bagus untuk dapat memotivasi karyawan dan agar memperoleh tantangan lain dalam pekerjaannya, akan tetapi Stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu, ini yang kemudian disebut stress kerja ringan akan menjadi stress kerja yang berat dan akan berdampak pada kinerja. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stress kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan daya untuk bekerja akan hilang atau berhenti dalam bekerja.

Saran

Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja. Artinya pegawai melihat kepemimpinan bisa merubah secara signifikan dapat meningkatkan kinerja. Begitu pula sebaliknya. Sehingga dapat diartikan bahwasanya penelitian ini dapat digunakan oleh

penelitian selanjutnya, akademik, ataupun para praktisi dilapangan untuk mempertimbangkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinanseorang di dalam dunia pemasyarakatan.

DAFTAR PUSTAKA

- 22 Gibson, James L. et al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012.
- Kartini Kartono. 1994. Pemimpin danKepemimpinan .Jakarta:PT.Grafindo Persada.
- Mangkunegara AP, 2013,Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rfika Aditama,Bandung.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT BumiAksara. Juliansyah Noor, 2012, Metodologi Penelitian, Jakarta:Kencana, h. 41
- Mas'ud, Fuad (2002), 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia : Badan Penerbit Universitas Diponegoro,Semarang.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi.PT. Raja Grafindo Persada. Depok
- Penerjemah Hadyana Pujaatmakadan Benyamin Molan. Jakarta:
- Prenhalindo. XXX. *Jurnal Manajemen & BisnisKreatif*, 6(2), 60-80.
- Robbins, Stephen P. 2009. PerilakuOrganisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1 dan 2.
- Sasono, Eko. 2004. Mengelola Stres Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2
- Simamora, Henry. 2004. ManajemenSumber Daya Manusia. Edisi III.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja danPengembangan KompetensiSDM,