

Motivasi dan Kepemimpinan

Oleh: Andani Khairun Ahya & Rani Indira Suryani

Pendahuluan

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Mereka selalu berinteraksi dengan sesama dan lingkungan. Manusia hidup dalam kelompok besar maupun kecil. Tidak hanya lingkungan yang perlu dikelola dengan baik, kehidupan sosial manusia juga memerlukan pengelolaan yang baik. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan jiwa kepemimpinan.

Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan serta motivasi dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Jika organisasi dapat mengidentifikasi kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk memilih pemimpin yang efektif akan meningkat.

Selain faktor kepemimpinan, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan agar bekerja efisien dan mencapai tujuan organisasi. Manajer harus mempengaruhi sikap bawahan agar mereka bersedia menjalankan tugas yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Analisis ilmiah tentang kepemimpinan awalnya berfokus pada pemimpin itu sendiri. Teori sifat berkembang pertama kali di Yunani Kuno dan Romawi, yang menganggap pemimpin dilahirkan, bukan diciptakan, dikenal dengan "The Great Man Theory". Teori ini kemudian dipengaruhi oleh aliran perilaku yang berpendapat bahwa sifat kepemimpinan dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Kepemimpinan menurut para ahli yaitu:

- Menurut Bass dan Bass (2011), kepemimpinan adalah interaksi dua orang atau lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur orang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota.
- Yuki (2010), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara melakukannya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok berusaha mencapai tujuan yang sama.
- Northouse (2009), kepemimpinan adalah suatu sifat, sebuah kemampuan, sebuah keterampilan, suatu perilaku dan suatu hubungan.

- Stogdill (1974), kepemimpinan adalah fokus dari proses kelompok, penerimaan kepribadian seseorang, seni memengaruhi perilaku, alat untuk memengaruhi perilaku, suatu tindakan perilaku, bentuk dan ajakan, bentuk dari relasi yang kuat, alat untuk mencapai tujuan, akibat dari interaksi, peranan yang diferensial dan pembuat struktur.

Konsep Dasar Kepemimpinan

Menurut Griffin (2000), pengertian kepemimpinan dibagi lagi menjadi dua konsep: .

- Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan pada tindakan para pemimpin yang menggunakan pengaruh mereka untuk memperjelas tujuan organisasi bagi pegawai, bawahan, atau yang dipimpin, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi.
- Sebagai atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpin menganggapnya layak untuk memimpin mereka.

Perbedaan Kepemimpinan dan Manajemen

Kepemimpinan dan manajemen adalah dua konsep yang saling terkait tetapi memiliki fokus dan fungsi yang berbeda dalam organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, dengan fokus pada visi, inovasi, dan perubahan. Seorang pemimpin menggunakan pengaruh personal dan inspirasi untuk membimbing tim atau organisasi menuju tujuan jangka panjang dan masa depan yang lebih baik.

Sedangkan, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen berfokus pada efisiensi, stabilitas, dan pengelolaan rutin, dengan peran yang lebih terstruktur dan berorientasi pada tugas, sistem, dan kontrol.

Manajer memastikan operasional harian berjalan lancar dan target organisasi tercapai melalui koordinasi dan pengawasan. Sementara kepemimpinan lebih fleksibel dan adaptif, menggunakan berbagai gaya sesuai situasi, manajemen lebih formal dan mengikuti aturan serta prosedur yang telah ditetapkan. Secara ringkas, kepemimpinan menekankan visi, inspirasi, dan perubahan, sedangkan manajemen menekankan efisiensi, kontrol, dan pencapaian tujuan melalui proses yang terstruktur.

Pendekatan mengenai Kepemimpinan

Kepemimpinan mencakup inovasi, inisiatif, kreativitas, kemampuan beradaptasi, dan fleksibilitas dalam menghadapi berbagai perubahan lingkungan yang memengaruhi organisasi. Berbagai pendekatan telah dikembangkan untuk memahami dan meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Berikut beberapa teori utama mengenai kepemimpinan:

1. Teori Kehadiran Orang Besar (The Great Man Theory)

Teori ini beranggapan bahwa para pemimpin sukses bukanlah hasil buatan, melainkan dilahirkan dengan sifat-sifat tertentu dan akan muncul ketika masyarakat sangat membutuhkannya. Teori ini didasarkan pada studi tentang pemimpin besar di masa lalu dan mengaitkan kepemimpinan dengan garis keturunan atau silsilah.

Sebagai contoh, Di Indonesia, kita melihat contoh ini pada Megawati Soekarnoputri, putri Presiden pertama RI, Soekarno, yang kemudian menjadi Presiden kelima RI.

2. Teori Perilaku (Behavioral Approach)

Berbeda dengan teori sebelumnya, teori perilaku berfokus pada perilaku nyata pemimpin daripada sifat atau karakteristik mereka. Teori ini menekankan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan bukan hanya bawaan, dengan fokus pada apa yang dapat dilakukan pemimpin, bukan siapa mereka. Teori ini tidak mempertimbangkan isu gender dan cenderung mengabaikan perempuan sebagai pemimpin. Di Indonesia, teori ini masih diyakini terutama di daerah yang menganut nilai kebangsawanan.

Sebagai contoh, Seorang pemimpin yang memiliki sifat dasar pemalu dan introvert, berusaha menyapa para pegawai setiap pagi ketika tiba di kantor untuk menjalankan peran kepemimpinannya.

Asumsi dasar teori ini adalah bahwa pemimpin dapat dibuat, bukan dilahirkan. Kesuksesan dalam memimpin dapat dipelajari untuk memastikan kepemimpinan yang efektif.

Pendekatan ini telah melahirkan beberapa sub-teori penting, termasuk:

- Teori Peran (Role Theory)
- Consideration VS Initiating Structure Theory by Ohio State University
- Michigan State University Theory
- Teori Kisi-kisi Manajerial (Manajerial Grid)
- Teori X dan Y dari Douglas McGregor

3. Teori Situasional (Situational Approach)

Teori ini beranggapan bahwa tindakan terbaik seorang pemimpin tergantung pada berbagai faktor situasional yang mengelilingi organisasi yang dipimpinnya. Teori ini menekankan pentingnya fleksibilitas dan adaptasi dalam kepemimpinan untuk mencapai efektivitas dalam berbagai situasi. Faktor-faktor yang memengaruhi keputusan situasional meliputi kualitas, motivasi, dan kemampuan pengikut, serta hubungan antara pengikut dan pemimpin, yang semuanya memengaruhi perilaku kepemimpinan.

Sebagai contoh, seorang pemimpin berpengalaman yang dapat mengantisipasi perubahan lingkungan dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tuntutan situasi yang berbeda-beda.

Kesimpulan

Motivasi dan kepemimpinan merupakan dua elemen krusial yang saling terkait dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya tentang memberikan arahan, tetapi juga tentang kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim. Evolusi teori kepemimpinan dari Teori Orang Besar hingga pendekatan situasional mencerminkan pemahaman yang semakin mendalam tentang kompleksitas peran pemimpin dalam memotivasi dan membimbing tim mereka.

Pemimpin modern dituntut untuk memiliki kemampuan adaptif, tidak hanya dalam hal gaya kepemimpinan tetapi juga dalam cara mereka memotivasi bawahan. Mereka harus mampu mengenali kebutuhan individu, menciptakan lingkungan yang mendukung, dan menyelaraskan motivasi pribadi dengan tujuan organisasi. Dengan memahami berbagai pendekatan kepemimpinan dan teknik motivasi, para pemimpin dapat lebih efektif dalam menciptakan tim yang berdaya, produktif, dan berkomitmen terhadap visi bersama, yang pada akhirnya mendorong keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

Robyardi, E. (2013). *PERANAN MODEL KONTIGENSI SEBAGAI ALTERNATIF*

KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF BAGI ORGANISASI. 10.

Wahjono, S., & Marina, A. (2022). *PERILAKU KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI*
(hlm. 226–252).

Wardhana, A. (2022). *Pendekatan Dalam Kepemimpinan* (hlm. 23–32).