

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KINERJA PEGAWAI

by Agung Suprojo

Submission date: 13-Jan-2020 11:51PM (UTC-0800)

Submission ID: 1241775057

File name: 7._Agung_Suprojo.docx (28.81K)

Word count: 2094

Character count: 14169

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KINERJA PEGAWAI

Abstrak: Di era globalisasi ini dalam menjalankan roda organisasi, efektifitas kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan. Sebab kepemimpinan merupakan aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Peranan kepemimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi dimana organisasi adalah tempat manusia berkumpul, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif; fokus penelitian yaitu motivasi, bentuk-bentuk motivasi, serta dampak dari motivasi yang dilakukan oleh Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai; sumber data yaitu data primer dan data sekunder; teknik sampling yaitu *purposive sampling*; teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi; teknik analisa data yaitu menelaah seluruh data yang tersedia, mengadakan reduksi data, menyusun data hasil reduksi, dan memeriksa keabsahan data. Hasil penelitian Peran Kepemimpinan Lurah dalam Memotivasi Kinerja Pegawai Yaitu dengan menciptakan komunikasi dua arah dan memperhatikan gaji pegawai, memberikan penghargaan (*reward*) atas kerja keras pegawai, merekomendasikan usulan kenaikan pangkat, melihat setiap persoalan yang dihadapi pegawai, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk beristirahat, juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk beribadah menurut keyakinan masing-masing, kemudian merayakan hari raya keagamaan.

Kata kunci: Motivasi Kinerja Pegawai

Summary: In this globalization era in starting an organization, the effectiveness of the organization's performance is largely determined by a leadership role. Because the leadership is an activity to affect people that are directed to achieve the organization goal. Leadership role which motivates employee performance is one of the most important elements in an organization where people come together and work together to achieve a certain goal. This research type is qualitative research; the research focus is a motivation, forms of the motivation, and the effect of the motivation which is done by the village head motivation in improving employee performance; Data sources are primary data and secondary data; sampling technique is *purposive sampling*; data collection techniques are observation, interview, and documentation; Reviewing data analysis techniques are all available data, Conducting data reduction, Compiling data reduction results, Checking the validity of the data. The research results of Village Head Leadership Role in motivating employee performance is with creating two way communications and giving attention to employee salaries, rewarding for the hard work of employees, recommending the proposed promotion. Looking at every problem which is faced by employees, providing adequate infrastructure, provides a opportunity for employees to take a rest, providing a opportunity for employees to worship according to their own beliefs, then celebrate the religious great day.

Keywords: Motivation Employee Performance

PENDAHULUAN

Diera globalisasi ini dalam menjalankan roda organisasi, efektifitas kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan, sebab kepemimpinan merupakan aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin merupakan faktor utama dalam meningkatkan kreatifitas kinerja para pegawai, disamping itu juga pemimpin merupakan mobilitas penggerak tujuan yang akan dicapai dan akan memberikan bimbingan serta motivasi dalam suatu pekerjaan.

Perana Kepemimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi dimana organisasi adalah tempat manusia berkumpul, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin banyak individu yang terlibat didalamnya semakin kompleks pula organisasi itu. Sementara itu dalam pelaksanaan suatu kegiatan di dalam organisasi selalu terlihat adanya pelimpahan tugas dari seorang pimpinan kepada bawahannya. Pelimpahan tugas

ini dimaksudkan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan pegawai harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam arti harus disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini dapat tercipta maka tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja para pegawai.

Untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan seorang pemimpin harus mempunyai peranan di dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Peranan pemimpin dalam suatu organisasi yakni dapat menggairahkan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga tujuan dari pada organisasi tersebut akan dapat tercapai dengan baik. Motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat dan sangat penting bagi seorang pemimpin organisasi untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengatur segala potensi yang ada pada diri pegawai untuk mencapai titik optimal sesuai dengan kemampuan dari pegawai tersebut. Bagi seorang pemimpin dalam mengerakkan para pegawai guna mmencapai hasil yang tinggi dibutuhkan suatu modal pendekatan yang manusiawi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2 METODE PENELITIAN

1 Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif Sugiyono (2011:15), bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci dalam pengumpulan data.

Lokasi Penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk menangkap atau mendapat informasi tentang keadaan atau situasi yang sebenarnya dari objek yang diteliti. Oleh karena itu yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Kantor Kelurahan Purwantoro Kecamatan Blimbing Kota Malang.

Fokus dalam penelitian ini antara lain:

1. Motivasi yang dilakukan oleh Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bentuk-bentuk motivasi yang dilakukan oleh Lurah terhadap kinerja pegawai.
3. Data 16 dari motivasi Lurah terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2008 hlm 112) yakni Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber 15 aslinya yaitu Aparatur Pemerintah kelurahan Purwantoro Kecamatan Blimbing kota Malang. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, yang berupa 22 kumen-dokumen, laporan-laporan dan arsip-arsip resmi lain yang masih relevan. Adapun sumber data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah visi misi, 5 tujuan serta struktur organisasi Kelurahan Purwantoro dan dokumen-dokumen atau catatan-catatan lainnya yang berkaitan dengan fokus dan 21 tujuan dalam penelitian ini.

Teknik sampling yang digunakan dalam 2 penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2008 hlm 218) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel 20 sumber data dengan pertimbangan tertentu yakni sumber data dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan.

Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara mendalam, dan 9 dokumentasi. Menurut Sukmadinata (2007:112) Observasi adalah pengamatan langsung dimana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang 14 diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. wawancara adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terbuka, yang memungkinkan responden memberikan jawaban yang luas. 5 Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, agenda, gambar, arsip-arsip atau catatan lain yang berguna untuk melengkapi data yang berkaitan dengan Peran Kepemimpinan dalam memberi motivasi semangat kerja pegawai.

4 Proses analisa data dalam penelitian ini dikutip dari Moleong (2002 hlm 103) yaitu antara lain: (1) Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan lain sebagainya. (2) Mengadakan reduksi data (memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian) yang dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi, abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman dengan tetap menjaga yang inti, proses, dan pernyataan yang ada. (2) Menyusun data hasil reduksi dalam satuan-satuan. (4) Memeriksa keabsahan data, melakukan penafsiran data dalam mengelolah hasil sementara menjadi teori substansif.

Dalam penelitian kualitatif satandar itu disebut sebagai keabsahan data. Menurut moelong , (2011 hlm 173) menetapkan keabsahan data diperlukan dengan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik didasarkan atas sifat yang digunakan yaitu derajat kepercayaan, keterlibatan, ketergantungan, dan kepastian.

PEMBAHASAN

Peran kepemimpinan Lurah dalam memotivasi kinerja Pegawai

Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan ujung tombak keberhasilan kinerja organisasi, seiring dengan digulirkannya reformasi birokrasi maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki keahlian serta visi ke depan dan profesional dalam menciptakan manajemen sistem kinerja yang mampu membangkitkan semangat kerja para bawahannya.

Peran Lurah Purwanto dalam menciptakan sistem kinerja yang dapat membangkitkan semangat pegawai untuk memiliki loyalitas terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan serta tujuan yang ingin dicapai, dalam perencanaan program kerja dan tujuan yang akan dicapai sebelumnya menelaah visi, misi dan program kerja kepala daerah dengan visi, misi kelurahan dan merumuskan program kerja secara bersama-sama dengan mengidentifikasi permasalahan yang ada dan menghasilkan program kerja yang diminati oleh para pegawai dan sinkron dengan visi, misi serta program kerja kepala daerah dan permasalahan yang ada dilingkungan internal, serta mengutamakan hak dan kewajiban para pegawai yaitu gaji ataupun honor, kemudian memberikan penghargaan (*reward*) atas upaya dan kerja keras para pegawai, merekomendasikan usulan kenaikan pangkat dan jabatan, selalu melihat setiap persoalan yang dihadapi para pegawai dan mengatasi setiap persoalan yang dihadapi para pegawai, dan juga menyediakan sara dan prasarana yang memadai. Disamping itu juga Lurah memberikan kesempatan yang cukup luas kepada para pegawai untuk melaksanakan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing, Menyelenggarakan kegiatan peringatan hari-hari besar agama, dan mengadakan kegiatan atau acara bersama seperti mediasi atau makan bersama di luar kantor.

Lurah juga mengarahkan para pegawai agar selalu bekerja sama, melakukan monitoring dan evaluasi terhadap keseluruhan proses rangkaian aktivitas kinerja para pegawai, dan memberikan penilaian terhadap perilaku kerja pegawai kemudian memberikan penghargaan atas keberhasilan kinerja para pegawai, dan memberikan solusi terhadap setiap persoalan yang dihadapi pegawai. Disamping itu menerapkan manajemen partisipatif dimana dalam proses perencanaan program dan pengambilan keputusan seluruh pegawai diberikan kesempatan dan memiliki hak yang sama dalam menyampaikan usulan maupun saran yang merupakan rekomendasi kegiatan dan kebijakan yang akan diterapkan dan dilaksanakan bersama-sama untuk mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien, hal ini merupakan bagian dari sistem motivasi kerja yang bersifat partisipatif. dan menciptakan hubungan persaudaraan yang harmonis dalam bentuk komunikasi langsung (dua arah) baik vertikal maupun horisontal, dengan tujuan untuk saling mengenal karakter masing-masing individu atau pegawai dan membangun kebersamaan sehingga menjalin hubungan kerja sama yang

baik antara sesama pegawai (*Followers*) dan Lurah (*Leader*) kemudian menciptakan suasana kerja yang menyenangkan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan secara bersama-sama.

Bentuk motivasi yang dilakukan oleh Lurah terhadap kinerja pegawai.

Fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjaga jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan *supervise*/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. bentuk motivasi yang dilakukan oleh Lurah Purwantoro dalam meningkatkan kinerja pegawai antara lain:

1. Memperhatikan hak dan kewajiban pegawai yaitu gaji ataupun honor.
2. Memberikan pengakuan (*reward*) atas prestasi pegawai.
3. Merekomendasikan usulan kenaikan pangkat dan jabatan.
4. Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.
5. Mendeteksi setiap persoalan yang dihadapi pegawai dan memberikan solusi atas persoalan tersebut.
6. Mengadakan kegiatan atau acara bersama seperti mediasi atau makan bersama di luar kantor.
7. Memberikan kesempatan istirahat sejenak pada pegawai terhadap rutinitas yang jenuh, dan mengizinkan mereka tidak masuk dinas karena alasan yang dapat dipertanggungjawabkan dan tidak melanggar peraturan disiplin pegawai.
8. Memberikan kesempatan yang cukup luas kepada pegawai untuk melaksanakan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing, dan Menyelenggarakan kegiatan peringatan hari-hari besar agama.

Dampak dari motivasi kinerja pegawai.

Keberhasilan dan kegagalan tujuan yang diinginkan sangat ditentukan oleh strategi atau manajemen. Seberapa besar peran manajemen dalam mengatur sebuah sistem, dan seberapa besar pengaruh sistem dalam proses mencapai tujuan yang ditetapkan. Dampak dari motivasi kinerja yang dilakukan oleh Lurah Purwantoro yaitu semangat kerja para pegawai di Kelurahan Purwantoro semakin meningkat, kerja sama tim semakin kompak dan memiliki loyalitas terhadap tujuan yang hendak capai.

KESIMPULAN

Peran kepemimpinan Lurah Purwantoro dalam memotivasi kinerja pegawai Yaitu dengan menciptakan komunikasi dua arah (vertikal dan horisontal) sehingga membangun hubungan kerja sama tim dan memperhatikan hak dan kewajiban para pegawai yaitu gaji ataupun honor, kemudian memberikan penghargaan (*reward*) atas upaya dan kerja keras para pegawai, dan merekomendasikan usulan kenaikan pangkat dan jabatan. Disamping itu juga Lurah melihat setiap persoalan yang dihadapi para pegawai, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk beristirahat dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, dan juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk beribadah menurut keyakinan masing-masing, kemudian merayakan hari raya keagamaan.

Bentuk motivasi yang dilakukan oleh Lurah Purwantoro terhadap kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Memperhatikan hak dan kewajiban pegawai yaitu gaji ataupun honor.
2. Memberikan pengakuan (*reward*) atas prestasi pegawai.
3. Merekomendasikan usulan kenaikan pangkat dan jabatan.
4. Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.

5. Mendeteksi setiap persoalan yang dihadapi pegawai dan memberikan solusi atas persoalan tersebut.
6. Mengadakan kegiatan atau acara bersama seperti mediasi atau makan bersama di luar kantor.
7. Memberikan kesempatan istirahat sejenak pada pegawai terhadap rutinitas yang jenuh, dan mengijinkan mereka tidak masuk dinas karena alasannya yang dapat dipertanggungjawabkan dan tidak melanggar peraturan disiplin pegawai.
8. Memberikan kesempatan yang cukup luas kepada pegawai untuk melaksanakan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing, dan Menyelenggarakan kegiatan peringatan hari-hari besar agama.

Dampak dari motivasi kinerja yang dilakukan oleh Lurah Purwanto yaitu semangat kerja para pegawai di Kelurahan Purwanto semakin meningkat, kerja sama tim semakin kompak dan memiliki loyalitas terhadap tujuan yang hendak capai.

12

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono, 2011; *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. Dr, 2008; *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2007; *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosda
- Moleong, Lexy J. 2002; *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda
- Moleong, Lexy J. 2011; *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KINERJA PEGAWAI

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

salira81.blogspot.com

Internet Source

2%

2

ejournal.an.fisip-unmul.ac.id

Internet Source

1%

3

raniapriyani4.blogspot.com

Internet Source

1%

4

ejurnal.stkipjb.ac.id

Internet Source

1%

5

koleksipengetahuan.wordpress.com

Internet Source

1%

6

de.scribd.com

Internet Source

1%

7

ejournal.radenintan.ac.id

Internet Source

1%

8

nasirhadi.blogspot.com

Internet Source

1%

9

jurnal.stitnualhikmah.ac.id

Internet Source

1%

10

ptun-palembang.go.id

Internet Source

1%

11

ml.scribd.com

Internet Source

1%

12

pretylailanirizki.blogspot.com

Internet Source

1%

13

fisip.unsoed.ac.id

Internet Source

1%

14

eprints.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

1%

15

wormskull.blogspot.com

Internet Source

1%

16

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Surakarta

Student Paper

1%

17

ecsofim.ub.ac.id

Internet Source

1%

18

Wankel. 21st Century Management

Publication

1%

19

a-research.upi.edu

Internet Source

1%

dspace.uii.ac.id

20

Internet Source

1%

21

journal.wima.ac.id

Internet Source

1%

22

vdocuments.site

Internet Source

1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off