



PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

¹Nurhanisa ²Siti Istikomah ³Lola Malihah

- IAI Darussalam Martapura, Kalimantan Selatan, Indonesia
- 2. IAI Darussalam Martapura, Kalimantan Selatan, Indonesia
- 3. IAI Darussalam Martapura, Kalimantan Selatan, Indonesia

Email

nurhanisa@gmail.com
sitiistiqamah@gmail.com
lolatasya@gmail.com

Received 15 Maret 2023; Received in revised form 20 April 2023; Accepted 28 April 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum kepemimpinan dan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dasarnya pemimpin berperan sebagai motivator, pembimbing, penggerak, pengambil keputusan, mediator, integrator, dan komunikator untuk pegawai yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan tentang tujuan, sebagai organisasi yang dipimpinnya, serta cara-cara yang efisien, mampu meyakinkan kepada orang-orang yang dipimpinnya dalam mencapai visi-misi yang ditetapkan sebagai seorang pemimpin harus ikut serta mendorong anggotanya untuk beraktivitas sambil memberi sugesti dan semangat agar tujuan dapat tercapai.

Kata kunci : Peran kepemimpinan, motivator, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to find out the general description of leadership in improving employee performance and to know the role of leadership in improving performance. This research is included in the type of library research. The results of the study show that basically leaders act as motivators. Mentors, movers, decision makers, mediators, integrators, and communicators for the employees they lead. A leader must have knowledge of the goals, at the organization he leads, as well as efficient ways, able to convince the people he leads in achieving the vision and mission set as a leader must participate in encouraging his members while giving suggestions and enthusiasm so that the goal can be achieved.

Key words : leadership role, motivator, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan menentukan dalam sebuah organisasi. Pemimpin dan karyawan adalah bagian dari sumber daya tersebut. Berupaya untuk menghasikan sebuah kinerja yang baik tentunya menjadi tujuan utama setiap organisasi. Untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai diperlukan peran pemimpin dan pembina dalam sebuah organisasi, sehingga dengan begitu maka pegawai akan semakin mampu dan mudah dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga tujuan dari organisasi akan terlaksana secara efektif dan efisien. Faktor kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang paling menentukan tercapainya tujuan organisasi. Kedudukan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi

merupakan figur yang unik untuk dipahami dan sangat menarik untuk diteliti terutama dalam keberhasilan yang mampu memimpin suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi dari pemimpin bertujuan untuk membangkitkan semangat kinerja pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga seorang pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berpengaruh pada kepuasan kerja untuk menjadi lebih baik. Peranan motivasi dalam meningkatkan kerja karyawan sangat penting, antara lain agar motivasi yang diberikan dalam bentuk bimbingan maupun pelatihan dapat menggerakkan setiap karyawan untuk bisa bekerja untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh Karena itu, menjadi tugas utama pimpinan organisasi atau pemerintah daerah untuk mempengaruhi dan mendorong orang-orang yang dipimpinya agar mau berjalan bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Harley, 2012).

Dengan adanya pegawai yang termotivasi, maka dapat lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan organisasi, sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai. Untuk menciptakan organisasi yang memiliki daya saing yang tinggi organisasi sebaiknya dikelola oleh orang-orang yang memiliki gaya kepemimpinan yang cocok atas setiap perubahan situasi yang terjadi pada organisasi. Ini berarti pimpinan selain memiliki kemampuan manajerial yang tinggi juga harus bisa membaca situasi yang berkembang. Agar tujuan organisasi yang dijalankan dengan baik dan dapat mencapai hasil yang maksimal, seorang pemimpin harus didukung oleh pegawai atau bawahan yang memiliki kualitas kinerja yang baik, sehingga yang direncanakan oleh organisasi dapat terwujud dengan maksimal pula. Begitupun sebaliknya jika hal itu tidak dilaksanakan akan memperoleh hasil kinerja yang tidak maksimal juga. (Iriawan, 2020).

Menurut Harsuko (2011) kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan peran baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dana tau dengan memprlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi, kinerja juga dikatakan suatu konsep yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Terdapat dua sisi kinerja yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja perseorangan anggota organisasi atau karyawan perusahaan, sedangkan kinerja organisasi merupakan total hasil kerja yang dicapai oleh organisasi. Pada dasarnya, kinerja individu dan kinerja organisasi sangat terkait satu sama lain.

Pencapaian tujuan organisasi tentunya sangat dipengaruhi sumber daya yang terdapat dalam organisasi, termasuk anggota yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Peran pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini juga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan pegawai dalam peningkatan kinerja tidak dikelola dengan baik (Ahya et al., 2020)

LANDASAN TEORI

Pada dasar peran menunjukkan pada karakteristik yang disandang untuk dibawakan oleh seseorang actor dalam sebuah kontes drama. Menurut Ahmadi

(2012:90) mendefinisikan peran sebagai suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu berdasarkan status dan fungsi sosialnya. Menurut Moekijat (2008:6) ada 3 pengertian pemimpin:

1. Pemimpin adalah seorang yang membimbing dan mengarahkan atau menjuruskan orang lain.
2. Pemimpin adalah seseorang yang dapat menggerakkan orang lain untuk mengikuti jejaknya.
3. Pemimpin adalah seseorang yang berhasil menimbulkan perasaan ikut serta, perasaan ikut bertanggung jawab kepada bawahannya, terhadap pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinannya. (Putra, 2019)

Kepemimpinan nasional adalah kelompok pemimpin bangsa pada petualangan strata kehidupan nasional didalam setiap gatra (asta gatra) pada bidang/sektor profesi, baik di suprastruktur, infrastruktur, maupun substruktur, formal dan informal yang memiliki kemampuan dan kewenangan untuk mengarahkan/mengerahkan kehidupan nasional (bangsa dan negara) dalam rangka aspirasi tujuan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1994, serta memperhatikan dan memahami perkembangan lingkungan strategi guna mengantisipasi berbagai kendala dalam memanfaatkan peluang. Seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan tentang tujuan, sebagai organisasi yang dipimpinya, serta cara-cara menjalankannya secara efisien, serta mampu meyakinkan kepada orang-orang yang dipimpinya dalam mencapai visi-misi yang ditetapkannya. Sebagai pimpinan harus ikut serta mendorong anggotanya untuk beraktivitas sambil memberi sugesti dan semangat agar tujuan dapat tercapai.

Beberapa definisi lain tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli (fahmi 2016:122), yaitu:

- a. Stephen P. Robbins mengtaakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.
- b. Ricard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
- c. G. R Terry memberikan definisi: *leadhershhip is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives.*
- d. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Pengertian kinerja pegawai

Penilaian kinerja pegawai adalah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam melakukan sesuatu. Dengan demikian, kinerja adalah suatu yang dikerjakan dalam bentuk produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, kegunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kretivitas, disiplin, dan semangat kerja. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melalui beberpa faktor, yaitu: kerjasama, inisiatif, tanggung jawab, kedisipinan, dan mutu pekerjaan atau hasil.

Mengenai sebab-sebab munculnya kepemimpinan tekah dikemukakan pandangan dan pendapat yang mana pendapat tersebut berupa teori yang dapat dibenarkan secara ilmiah, ilmu pengetahuan atau secara praktek. Munculnyab pemimpin dikemukakan dalam bebrapa teori dan seorang pemimpin harus

menegrti tentang teori kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dlaam menjalankan sebuah organisasi. Beberapa teori tentang kepemimpinan antara lain:

Menurut George R. Terry (Badeni, 2014:142) mengemukakan sebuah teori kepemimpinan sebagai berikut:

a. Teori otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan dan tindakan yang arbiter (sebagai wasit) yanag melakukan pengawasan yang ketat agar semua pekerjaan berlangsung secara efesien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Pemimpin tersebut pada dasarnya selalu mau berperan sebagai pemain orkes tunggal dan berambisi untuk merajai situasi oleh karena itu dia disebut otokrat keras. Adapun ciri-ciri khasnya antara lain:

- Dia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi.
- Dia menentukan policy/kebijakan untuk semua pihak tanpa berkonsultasi dengan para anggota.
- Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi Cuma memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan.
- Dia memberikan pujian atau kritik pribadi pada setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri. Sikapnay selalu menjauhi kelompoknya (menyisihkan diri) sebab ia menganggap diri sendiri sangat istimewa dan eksklusif. Ringkasanya, ia ibarat sebuah sistem pemanas kuno, yang memberikan energinya tanpa mempertimbangkan iklim emosional lingkungannya.

b. Teori psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesedian bekerja dari para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran organosatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinana yang mampu memotivasi orang lain akan mementingkan aspek-aspek psikis manusia sebagai pengakuan (*Recognizing*), martabat, status social, kepstian emosional, memeperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan pekerja, minat, suasana hati dan lain-lain.

c. Teori sosiologis

Kepemimpinannya dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antara relasi dan organisasi, dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris anatar para pengikutnya, agar tercapai kerjasama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Selanjutnya juga mengidentifikasi tujuan, dan kerap kali memberikan petunjuk yang perlukan bagi para pengikut untuk melakukan setiap tindakan yang berkaitan dengan kepentingan kelompok. Setiap anggota mengetahui hasil apa, keyakinan apa dan kelakuan apa yang diharapkan oleh pemimpin dan kelompoknya. Pemimpin diharapkan dapat mengambil tindakan-tindakan korektif apabila

terdapat kepincangan-kepincangan dan penyimpangan-penyimpangan dalam organisasi.

d. Teori suportif

Teori ini menyatakan bahwa para pengikut harus berusaha sekuat mungkin dan bekerja penuh semangat, sedangkan pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui policy tertentu. Untuk maksud ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan bias membantu memperkuat setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, amupun mengembangkan bakat dan keterampilannya dan menyadari benar keinginan sendiri untuk maju.

e. Teori "*Laissez Faire*"

Pemimpinan ini ditampilkan oleh seseorang tokoh "ketua dewan" yang sebenarnya tidak becus mengurus dan dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggotanya. Dia adalah seorang "ketua" yang bertindak sebagai simbol dengan berbagai macam hiasan atau ornamen yang mentereng. Biasanya ia tidak memiliki keterampilan teknis. Sedangkan kedudukannya sebagai pemimpin (direktur, ketua dewan, kepala komandan, dan lain-lain). Dimungkinkan oleh sistem nepotisme atau lewat praktik penyusunan. Dia mempunyai sedikit keterampilan teknis namun disebabkan oleh karakternya yang lemah, tidak berpendirian serta tidak berprinsip, maka semua hal itu menyebabkan tidak adanya kewibawaan juga tidak ada control. Dia tidak mampu mengkoordinasikan semua jenis pekerjaan, ketidak berdayaan menciptakan suasana yang koperatif. Sehingga lembaga atau perusahaan menjadi kacau balau, kocar kacir, dan padahakikatnya organisasinya mirip seekor "belut tanpa kepala" pendeknya, pemimpin *laissez faire* itu pada intinya bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian yang sebenarnya. Semua anggota yang "dipimpinnya" bersikap santai dan bermoto " lebih baik tidak usah bekerja saja". Mereka menunjukkan sikap acuh tak acuh. Sehingga kelompok tersebut praktis menjadi tidak terbimbing dan tidak terkontrol.

f. Teori perilaku pribadi

Kepimpinan ini akan muncul berdasarkan kualitas pribadi atau pola pelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin akan selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu tidak melakukan tindakan-tindakan yang identic sma halnya dalam setiap situasi yang dihadapinya. Dengan kata lain pemimpin harus bersikap fleksibel, luwes, bijaksana dan mempunyai kemampuan dalm mengambil langkah yang paling tepat untuk suatu masalah. Sedangkan masalah sosial itu tidak akan pernah identic sama didalam runtutan waktu yang berbeda.

g. Teoti situasi

Teori ini menjelaskan bahwa harus terdapa daya lenting yang tinggi atau luwes pada pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan dituasi, linkunyan sekitarnya dan zamannya. Factor linkungan harus dijadikan tantangan untuk diatasi. Maka pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah-masalah aktual. Sebab permasalahan-permasalahan hidup dan saat-saat krisis (perang, revolusi, dan lain-lain) yang penuh pergolakan dan

ancaman bahaya selalu akan memunculkan satu tipe kepemimpinan yang relevan pada masa itu. Kepemimpinan harus bersifat multi-dimensional serba bias tanpa serba terampil agar dia mampu melibatkan diri dan menyesuaikan terhadap masyarakat dan dunia bisnis yang cepat berubah. Teori ini beranggapan kepemimpinan terdiri dari tiga elemen dasar, yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi. Maka situasi dianggap sebagai elemen yang paling penting karena memiliki paling banyak variabel dan kemungkinan yang bisa terjadi.

h. Teori humanistik/populistik

Fungsi kepemimpinan adalah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. Untuk melakukan hal tersebut perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik, yang mau memperhatikan kepentingan dan kebutuhan pegawainya. Organisasi tersebut juga berperan sebagai sarana untuk melakukan kontrol sosial, agar pemimpin melakukan tugas dan fungsinya dengan baik. Pada teori ini ada tiga variabel pokok yaitu:

- Kepemimpinan yang cocok dan memperhatikan hati nurani pegawai dengan segenap harapan kebutuhan dan kemampuannya.
- Organisasi yang disusun dengan baik agar bias relevan dengan kepentingan pegawai disamping kebutuhan pemimpin.
- Interaksi yang akrab dan harmonis antara pemimpin dan pegawai untuk menggalang persatuan dan kesatuan untuk hidup damai bersama. (Ii & Teoritis, 2016)

METODE PENELITIAN

- 1) Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan diskriptif analitik dan pustaka (*library research*), yakni penelitian yang objek kajiannya menggunakan data pustaka berupa jurnal dan beberapa dokumen pendukung yang memiliki keterkaitan dengan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai sumber datanya. Melalui pendekatan analisis ini untuk memahami peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berkaitan dengan kemajuan dan kesuksesan suatu organisasi hanya dapat terlaksana oleh adanya campur tangan ataupun buah pikiran seorang pimpinan. Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup secara berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan tertentu (Iriawan, 2020).

Kepemimpinan yaitu sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju suatu tujuan yang mereka inginkan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk

mencapai tujuan kelompok tersebut. Dari berbagai pendapat yang dirumuskan beberapa para ahli dapat diketahui bahwa konsep kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal ini lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman. Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi” akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal siapa yang mempergunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut.

Peran kepemimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai merupakan salah satu unsur organisasi dimana organisasi adalah wadah manusia berkumpul, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin banyak individu yang terlibat didalamnya semakin kompleks pula organisasi tersebut. Sementara itu dalam pelaksanaan suatu kegiatan organisasi selalu terlihat adanya pelimpahan tugas dari seorang pemimpin kepada pegawainya. Pelimpahan tugas ini dimaksudkan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan organisasi. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan kepada para pegawai. Pegawai harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam arti harus disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apa bila hal tersebut tercapai dengan baik maka akan berpengaruh juga pada kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan seorang pemimpin harus mempunyai peranan didalam maju mundurnya sebuah organisasi. Peranan pemimpin dalam sebuah organisasi yakni dapat meningkatkan minat pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai dengan baik dan maksimal. Motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat dan sangat penting bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengatur segala potensi yang ada pada pegawai untuk mencapai titik optimal sesuai dengan kemampuan para pegawai. Bagi seorang pemimpin dalam menggerakkan para pegawai guna mencapai hasil yang tinggi dibutuhkan suatu modal pendekatan yang manusiawi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi kinerja pegawai sangat berdampak bagi keberhasilan dan kegagalan tujuan yang diinginkan sangat ditentukan oleh strategi atau manajemen. Peran manajemen sangat berpengaruh besar dalam mengatur sebuah sistem, dan besar pengaruhnya dalam proses tercapainya tujuan yang ditetapkan suatu organisasi.

Motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan di dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi timbul dimulai dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kedua hal tersebut mempengaruhi perilaku sehingga timbul dorongan-dorongan, selanjutnya dorongan akan membentuk perilaku sehingga tercapai tujuan. Maka dari itu, gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkannya motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari

kata motif yang berarti “dorongan” atau “rangsangan” atau “daya penggerak” yang ada dalam diri Seseorang. (Jaya et al., 2020)

Menurut Gibb (Sri rahmi, 2014:99), ada empat elemen utama dalam kepemimpinan yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu pemimpin yang menampilkan kepribadian pemimpin, kelompok, pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhannya, sikap serta masalah-masalahnya dan situasi yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok. Selanjutnya Blake dan Moun-ton (Sri rahmi, 2014:134), menawarkan enam elemen yang dianggapnya dapat menggambarkan efektifnya suatu kepemimpinan. Tiga elemen pertama berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin menggerakkan pengaruhnya terhadap dunia luar, yaitu *initiative, inquiry dan advokasi*. Tiga elemen yang lainnya yaitu, *conflict solving, decision making dan critique*. Berhubungan dengan bagaimana memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam organisasi untuk dapat mencapai hasil yang benar.

Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif
Seorang pemimpin akan mengambil inisiatif apabila ia melakukan suatu aktivitas tertentu, memulai sesuatu yang baru atau menghentikan sesuatu yang dikerjakan.
2. Menyelidiki (*Inquiry*)
Pemimpin membutuhkan yang komprehensif mengenai bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, ia perlu mempelajari latar belakang dari suatu masalah, prosedur-prosedur yang harus ditempuh, dan tentang orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan yang dibidangnya.
3. Dukungan atau dorongan (*Advocacy*)
Aspek memberi dorongan dan dukungan sangat penting bagi kepemimpinan seseorang karena sering timbul keraguan atau kesulitan mengambil keputusan diantara para eksekutif dalam organisasi atau karena adanya ide yang baik tetapi yang bersangkutan kurang mampu untuk mempertahankannya.
4. Memecahkan masalah (*Conflict Solving*)
Apabila timbul masalah atau konflik dalam organisasi, maka sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk menyelesaikannya. Ia perlu mencari sumber dari konflik tersebut, dan menyelesaikannya dengan musyawarah untuk mufakat.
5. Pengambilan keputusan (*Decision Making*)
Keputusan yang dibuat hendaknya keputusan yang baik, tidak mengecewakan, tidak membuat frustrasi, yaitu keputusan yang dapat memberi keuntungan bagi banyak orang.
6. Kritik (*Critique*)
Kritik disini sebagai proses mengevaluasi, menilai dan jika sesuatu yang telah diperbuat itu baik adanya maka tindakan serupa untuk masa-masa mendatang mungkin sebaiknya tetap dijalankan.

Fungsi kepemimpinan

1. Fungsi Interpersonal (*The Interpersonal Roles*)

Fungsi ini dapat ditingkatkan melalui jabatan formal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan antara pemimpin dengan orang lain. Fungsi interpersonal terbagi menjadi 3, yaitu:

- a. Sebagai simbol organisasi (*Figurehead*)
Kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan fungsi sebagai simbol organisasi umumnya bersifat resmi.
 - b. Sebagai pemimpin leader (*Leader*)
Seorang pemimpin menjalankan fungsinya dengan menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi dan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.
 - c. Sebagai penghubung (*Liaison*)
Seorang pemimpin juga berfungsi sebagai penghubung dengan orang diluar lingkungannya, disamping ia juga harus dapat berfungsi sebagai penghubung antara manajer dalam berbagai level dengan bawahannya.
2. Fungsi informasional (*The Informational Roles*)
Seringkali pemimpin harus menghabiskan banyak waktu dalam urusan menerima dan menyebarkan informasi. Ada tiga fungsi pemimpin disini, yaitu:
- a. Sebagai pengawas (*Monitor*)
Untuk mendapatkan informasi yang valid, pemimpin harus melakukan pengamatan dan pemeriksaan secara kontinyu terhadap lingkungannya, yakni terhadap bawahan, atasan, dan selalu menjalin hubungan dengan pihak luar.
 - b. Sebagai penyebar (*Disseminator*)
Pemimpin juga harus mampu menyebarkan informasi kepada pihak-pihak yang memerlukannya.
 - c. Sebagai juru bicara (*Spokesperson*)
Sebagai juru bicara, pimpinan berfungsi untuk menyediakan informasi bagi pihak luar.
3. Fungsi pembuat keputusan (*The Decisional Roles*)
Ada empat fungsi pimpinan yang berkaitan dengan keputusan, yaitu:
- a. Sebagai pengusaha (*Entrepreneurial*)
Pemimpin harus mampu memprakarsai pengembangan proyek dan menyusun sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki sikap proaktif.
 - b. Sebagai penghaluan gangguan (*Disturbance Handler*)
Pemimpin sebagai penghalau gangguan harus bersikap reaktif terhadap masalah dan tekanan situasi.
 - c. Sebagai pembagian sumber dana (*Resource Allocator*)
Disini pemimpin harus dapat memutuskan kemana saja sumber dana akan didistribusikan kebagian-bagian dari organisasinya. Sumber dana ini mencakup uang, waktu, perbekalan, tenaga kerja dan reputasi.
 - d. Sebagai pelaku negosiasi (*Negotiator*)
Seorang pemimpin harus melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar organisasi yang berhasil

dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para managernya (pimpinannya). Apabila manager mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya.

Peran seorang pemimpin

1. Sebagai penentu arah suatu organisasi dalam pengambilan keputusan melalui proses perencanaan.
2. Menjadi perwakilan dan sekaligus menjadi juru bicara organisasi dalam menjalin komunikasi dengan pihak eksternal.
3. Menjadi komunikator, mengkomunikasikan dengan berbagai macam rencana, strategi, dan pelaksanaan kegiatan operasional.
4. Menjadi mediator, dan seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajemen konflik.
5. Menjadi integrator menyatukan semua individu anggota organisasi kedalam sebuah *team work* yang baik dan solid. (sihombing, 2013)

Selain itu seorang pemimpin pada juga berperan dan berpengaruh terhadap budaya organisasi yang mencerminkan baik buruk kinerja sebuah organisasi. Hal tersebut karena seorang pemimpin akan menjadi contoh dan panutan setiap anggota organisasi (Malihah et al., 2022). Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberikan dorongan/motivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerja organisasi. Prestasi dan kinerja yang baik tersebut harus dimulai dari pimpinan dan menjadi teladan bagi seluruh anggota organisasi lainnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Hilyanti et.al., 2022)

Tipe/gaya kepemimpinan yang ideal

1. Karismatik

Kepemimpinan yang karismatik dalam sumber daya manusia adalah sebuah kepemimpinan yang akan menjadi panutan dan teladan bagi semua anggota organisasi. Pada diri pimpinan terdapat factor subjektif yaitu kepribadian, lingkungan dan kebudayaan (Siwanto 2016). Soekarna adalah contoh seorang pemimpin karismatik. Dia menggunakan kemampuan orasi dan ucapan yang kuat, kepribadian yang menarik, dan komitmen yang tak tergoyahkan. Dia menggerakkan masyarakat untuk perubahan positif, yakni kemerdekaan Indonesia.

Ciri-ciri pemimpin yang karismatik adalah:

- a. Penglihat: pemimpin merencanakan masa depan dengan keahlian dan imajinasi
- b. Kreatif: mereka berpikir diluar kotak, menerima segala tantangan dan melihatnya sebagai peluang.
- c. Memiliki kepribadian yang kuat: pemimpin mengungkapkan kepercayaan diri yang kuat dan jarang mengungkapkan keraguan diri. Itu membuat banyak orang tertarik untuk mengikuti dan melaksanakan perintah mereka.
- d. Kerendahan hati: pemimpin memiliki kepekaan terhadap lingkungan dan kebutuhan pegawai. Berhati-hati agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan atau melukai orang lain.

- e. Pengambil risiko: berani mengambil resiko pribadi demi mewujudkan visi dan menuju kondisi yang lebih baik.
- f. Komunikator ulung: mampu menggerakkan banyak orang hanya dengan kata-kata, ucapan atau perilaku.
- g. Pemantauan diri: mereka membanggakan diri mereka sendiri yang tanpanya mereka tidak merasakam legembiraan.
- h. Agen perubahan: mereka mengubah status quo untuk menuju masa depan yang lebih baik.
- i. Pantang menyerah: tidak putus asa untuk mewujudkan cita-cita. Tidak takut gagal meski harus menghadapi perjuangan dan tantangan yang sulit, bahkan berisiko kematian

2. Transformatif

Menurut indeed, adalah cara seorang pemimpin memotivasi dan memberdayakan orang-orang dibawah tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan. Seorang pemimpin transformatif justru memberikan anggotanya ruang lebih untuk mengasah berbagai skill yang mereka perlukan ditempat mereka bekerja. Keleluasaan tersebut memungkinkan mereka menjadi lebih kreatif berinovasi menemukan solusi baru untuk masalah lama, serta mampu melihat kemasa depan.

Ciri-ciri seorang transformasional:

- a. Punya nilai integritas dan keadilan
- b. Menetapkan visi dan tujuan yang jelas
- c. Memiliki harapan yang tinggi
- d. Memotivasi orang lain
- e. Memberi dukungan, pengakuan, dan penghargaan.
- f. Menimbulkan ikatan emosional

3. Visioner

Pada dasarnya orang dengan gaya kepemimpinan visioner akan selalu melihat potensi perusahaan atau organisasi yang tidak dilihat oleh orang lain. Lalu dia akan menciptakan ide-ide brilian yang memungkinkan perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor.

Ciri-ciri seorang yang visioner

- Dapat merumuskan serta menjual visi dan mengelola organisasi atau perusahaan secara professional.
- Mampu meraih kepercayaan dan respect dari para anggota kelompok guna merealisasikan rencana.
- Mempunyai integritas, konsistensi, loyalitas, kompetensi, dan sikap terbuka. (Masturi et al., 2021)

Kinerja (*performance*) berasal dari akar kata "*to perform*" yang mempunyai pengertian "*to do or carry out execute*" yang artinya "melakukan, menjalankan, melaksanakan" dan atau "*to execute or complete an undertaking*" yaitu artinya "melaksanakan, atau menyempurnakan tanggung jawab" (*The Scibner Bantam English Dictionary*) (Sedarmayanti, 2011:259) arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satu arti adalah "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). kinerja terjemahan dari *performance*, berarti:

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Hasil kerja seorang pekerja sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara menyeluruh, dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
4. *Performance is defined as the record outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* (Bernardian, John H. & Joyce E. A. Russell (sedermayati, 20011:260). (kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).
5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara elegal, tidak melanggar hukum sesuai moral maupun etika.

Kinerja adalah atribut psikologis yang tidak dapat diukur langsung: Menurut Suryabrata (Yusrizal, 2011:275) atribut-atribut psikologis hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui respons yang dibuat oleh subjek pada waktu subjek dihadapkan sesuatu. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan diharapkan untuk menunjukkan kemampuannya yang terbaik, selain itu kemampuan yang ditunjukkan harus mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang penting artinya bagi peningkatkan hasil kerja yang menjadi tujuan dari adanya sebuah organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Kemampuan (*performance*) perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sejauh mana perkembangan kinerja seorang pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi menurut Armstrong dan Baron, 1998:15 (Wibowo, 2012:2) hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan. Kinerja pegawai adalah seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Junaidi & Medan, 2018).

Dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai pemimpin, maka biasanya menerapkan gaya atau pendekatan dalam menjalankan organisasi yang dipimpinya. Seseorang pemimpin dapat menerapkan pendekatan atau gaya apapun yang menjadi ciri khas dari pemimpin tersebut. Seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi pegawai dalam rangka memperoleh tujuan yang diharapkan. Peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai motivator dan pengawas dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan. Sebagai motivator yang bertugas memberikan dan menjaga semangat kerja pegawai agar selalu termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Pemimpin didalam suatu organisasi memiliki peranan penting diantaranya:

1. Sebagai pihak yang mengarahkan
2. Sebagai pihak yang memotivasi

3. Sebagai pihak yang mempengaruhi para bawahannya
4. Sebagai pihak yang mengawasi.

Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau memberikan motivasi kepada bawahan. Seorang pemimpin yang baik harus pandai memotivasi pegawainya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut. Motivasi adalah sesuatu yang mendasar dalam hal kepemimpinan, karena dalam melakukan kepemimpinan, kita tentu memberikan motivasi kepada bawahan atau pekerja lain. Oleh karena itu, didalam kepemimpinan diperlukan individu yang memiliki kemampuan dalam memberikan motivasi. (Suherman, 2019)

KESIMPULAN

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berkaitan dengan kemajuan dan kesuksesan suatu organisasi hanya dapat terlaksana oleh adanya campur tangan ataupun buah pikiran seorang pimpinan. Kepemimpinan yaitu sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju suatu tujuan yang mereka inginkan. Pemimpin juga sangat berperan penting dalam memotivasi kinerja pegawai, dimana dalam sebuah organisasi adalah wadah manusia berkumpul bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat dan sangat penting bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengatur segala potensi yang ada pada pegawai untuk mencapai titik optimal. Dalam proses kepemimpinan motivasi merupakan suatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang lain harus bekerja sama dengan orang lain atau memberikan motivasi kepada bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahya, R., Lamsah, & Artiningsih, D. W. (2020). Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada TB. Barkat Cempaka Di Banjarbaru. *Repository Universitas Islam Kalimantan*, 3–7.
- Hilyanti; Murliana, Mera, Malihah, L. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Surplus : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 45–55.
- Ii, B. A. B., & Teoritis, U. (2016). Gaya Kepemimpinan 2. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 8–32.
- Iriawan, H. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kabupaten Biak Numfor. *Jurnal Sosio E-Kons*, 12(2), 150–155.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Junaidi, & Medan, D. (2018). Peranan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Terhadap Pelayanan Pada Kantor Bkkbn Krakatau Medan. *Jurnal*

- Publik Rform UNDHAR MEDAN, 1, 1-23.*
- Malihah, L., Mukti, P. S., & Muhazir, A. (2022). Organizational Culture in Pondok Pesantren Darussalam Martapura. *Asia Pasific Journal Of Bussiness Economic and Technology, 2*(1), 11-23.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian, 1*(10), 1-208.
- Putra, pranama virgi. (2019). *PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PEMBERIAN IZIN KEBERANGKATAN KAPAL DIKANTOR KESYAH BANDAR KOTA SAMARINDA. 7.*
- sihombing, martin. (2013). *pemimpin terbaik: lima peran penting harus dimainkan.*
- Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *JUrnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah, 1*(2)