

MODUL 7

MOTIVASI dan KEPEMIMPINAN

- 1) Peran Motivasi dan Kepemimpinan
- 2) Teori Motivasi
- 3) Kepemimpinan

1. PERAN MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN

A. Pengetian Motivasi dan Kepemimpinan

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Manajer adalah seseorang yang mencapai tujuan organisasi menggunakan orang lain.

Pemahaman mengenai motivasi bukan hal yang mudah, motivasi merupakan sesuatu yang ada pada diri seseorang dan tidak tampak dari luar. Motivasi akan kelihatan melalui perilaku seseorang yang dapat dilihat misalnya ada mahasiswa yang rajin belajar, mengerjakan tugas yang di berikan dari dosen. Sebaliknya mahasiswa yang sama sekali tidak pernah belajar akan di katakan mempunyai motivasi yang sangat rendah. Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang berada didalam diri manusia

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan.

Para pemimpin sebagai salah satu pihak yang berkepentingan berada pada garis terdepan dalam mewujudkan perubahan karena dituntut dan diberi tanggung jawab oleh berbagai pihak yang berkepentingan lainnya untuk mampu menjalankan roda organisasi sedemikian rupa. Keberhasilan para pemimpin menanggapi perubahan yang terjadi memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut.

Dalam hal ini, faktor budaya organisasi (*culture organization*) menjadi penting artinya bagi seorang pemimpin. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya organisasi tersebut. Untuk itu, peranan pemimpin dalam upaya membentuk dan membangun budaya organisasi yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi sangatlah menentukan.

Di sini pulalah peran pemimpin menjadi penting dalam proses pemberdayaan (*empowerment*) karyawan. Mengikuti konsep pemberdayaan yang dikemukakan **Pranarka** dan **Moelijarto** (dalam **Prijono** dan **Pranarka**, 1996:56-57), maka dituntut kesiapan dan kerelaan pemimpin untuk memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan atau kemampuan kepada karyawan agar mereka menjadi lebih berdaya. Keadaan tersebut sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

- 1) Kepemimpinan merupakan kegiatan sentral di dalam sebuah kelompok (organisasi) dengan seorang pimpinan puncak sebagai figure sentral yang memiliki wewenang dan tanggung jawab mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan.
- 2) Sehubungan dengan itu **Hadari Nawawi** mengutip Moeftie Wiriadirja (1987 h.88) mengatakan bahwa esensi dasar kepemimpinan adalah:
 - 1) Kemampuan mempengaruhi orang lain
 - 2) Adanya pengikut (anggota organisasi) yang dapat diengaruhi melalui ajakan, bujukan, perintah, saran dan bentuk lainnya.
 - 3) Adanya tujuan yang hendak di capai.

B. Peranan Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan memiliki peranan penting dalam kerangka manajemen, karena peranan seorang pemimpin adalah penjabaran dan serangkaian fungsi kepemimpinan. Bahwa fungsi kepemimpinan pada hakikatnya adalah salah satu dari peranan manajer untuk menjadikan pengikut/bawahannya penuh kemauan serta kesediaan memberikan pengabdian dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

✚ Pada dasarnya kepemimpinan, memiliki peranan serta bertujuan untuk:

- a) Memberikan atau menyajikan berbagai pengertian (understanding), mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan masalah-masalah kepemimpinan.
- b) Memberi berbagai penafsiran serta pendekatan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan.
- c) Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan untuk memecahkan berbagai masalah yang terkait dengan ruang lingkup kepemimpinan.

✚ Sistem nilai kepala dan kepemimpinan

- Kepala memiliki kemampuan untuk mengendalikan orang lain melalui: kekuasaan, otoritas, perintah, kekerasan.
- Kepemimpinan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, melalui: pengalaman, kerjasama, pengorbanan, ketekunan, moralitas, disiplin.

C. Beberapa pengertian dan ruang lingkup kepemimpinan

- ✚ ‘‘DUBIN’’= kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan pembuat keputusan.
- ✚ HUMPHILL=kepemimpinan adalah langka pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem yang saling berkaitan
- ✚ STOGDILL=kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan.

D. Peran Pemimpin pada Organisasi

Peranan fundamental seorang pemimpin organisasi public adalah mampu mengintegrasikan variable-variabel organisasi dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) kedalam ranah manajemen seorang pemimpin organisasi.

✚ Penetapan Tujuan

Penyusunan tujuan agar visi sesuai dengan tujuan organisasi di masa mendatang, para pemimpin harus menyusun dan menafsirkan tujuan-tujuan bagi individu dan unit-unit kerja. Hal ini dapat menjadi sama luasnya dengan hasil target secara keseluruhan atau sama istimewanya dengan MBO (tujuan kinerja yang disetujui oleh yang berada di atasnya dan di bawahnya).

✚ Motivasi

Merupakan dorongan seorang pemimpin organisasi public kepada koleganya untuk bekerja sesuai kapasitas dan parameter tujuan organisasi. Contohnya : memberikan pujian, ucapan terima kasih, mendengarkan keluhan dan pemberian benefit yang adil terhadap kolega bawahannya

✚ Komunikasi

Merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin organisasi publik untuk mampu menguasai sikap dan pola komunikasi yang bijak sehingga mudah dipahami bagi kolega bawahannya sehingga diperlukan adanya warna-warni pilihan kata, gerak dan mimik serta berbicara yang tidak membosankan.

 **Pengambilan Keputusan**

Merupakan hal yang cukup menantang bagi seorang pemimpin karena dalam pengambilan keputusan organisasi public harus memiliki kemampuan konseptual. Seorang pemimpin tanpa memahami dan memiliki kemampuan konseptual terkadang mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan public. Salah satu yang menjadi contoh konkrit kemampuan konseptual yang harus ada pada diri seorang pemimpin organisasi publik adalah berwawasan keilmuan (Akademis) yang kreatif dan Inovatif, mampu membaca fenomena yang dapat dituangkan kedalam sebuah konsep yang matang, mampu menganalisa situasi dan kondisi yang komprehensif dan yang tak kalah penting memiliki strategi jitu.

E. Sehubungan dengan itu ada dua fungsi kepemimpinan

- 1) Orientasi pada tugas
- 2) Orientasi pada bawahan

J Salusu (2000) mengutip stoner, Freeman dan Gilbert (1996, p.165) mengatakan bahwa

- Manajer (pemimpin) yang memiliki gaya berorientasi pada tugas: mengawasi anggota organisasinya (karyawan) secara ketat untuk memastikan tugas-tugas dapat dilaksanakan secara memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih diutamakan daripada pertumbuhan dan kepuasan pribadi anggota organisasi.
- Sedangkan pemimpin yang berorientasi pada bawahan: lebih mengutamakan, melakukan/memotivasi diri dari pada mengendalikan bawahan.

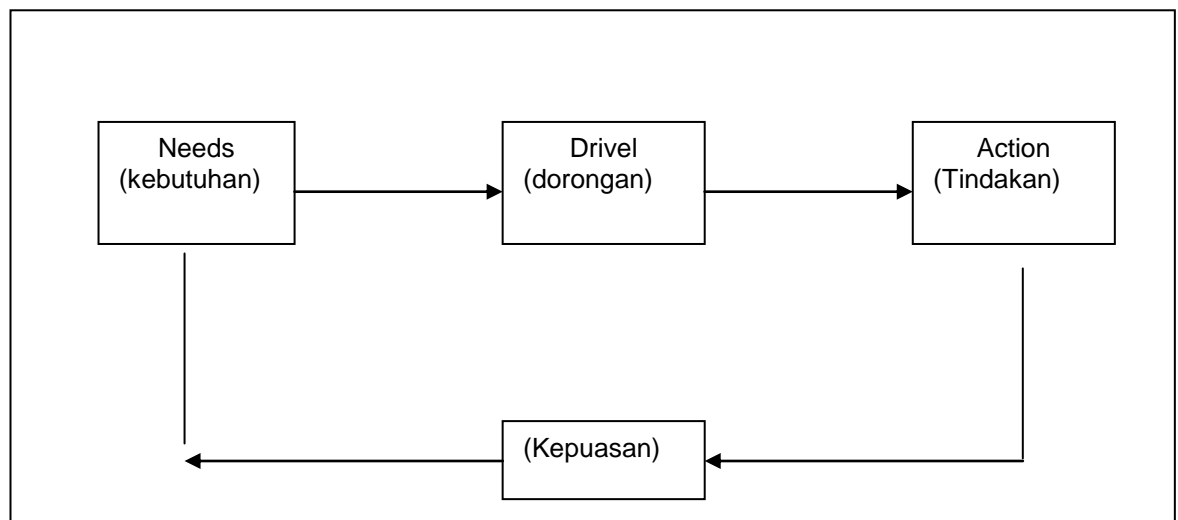
Pemimpin dalam mewujudkan kepemimpinannya untuk mewujudkan tujuan organisasi, harus mengimplementasikan hubungan bersahabat, saling percaya dan saling menghargai dengan bawahan, yang selalu di beri kesempatan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan untuk kepentingan organisasi.

2. TEORI MOTIVASI

A. Pengertian Motivasi

Teori Motivasi pada dasarnya ingin melihat “apa” dari motivasi tersebut, teori ini ingin melihat faktor-faktor dalam seseorang yang menyebabkan ia berperilaku tertentu dan kebutuhan apa yang di penuhi seseorang, kebutuhan tersebut ingin di penuhi, dan hal ini menyebabkan seseorang berperilaku tertentu.

Bagan berikut ini memperlihatkan bagaimana seseorang berperilaku;



Seseorang pada mulanya mempunyai kebutuhan, misalkan seseorang lapar berarti ia mempunyai kebutuhan untuk makan. Kebutuhan tersebut mendesak lebih kuat ingin di penuhi dan berubah menjadi dorongan. Kemudian orang tersebut melakukan tindakan, misal pergi ke warung lalu makan, setelah selesai makan maka kebutuhan makan dapat terpenuhi.

Teori Motivasi juga dapat di artikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang.

A. Teori motivasi itu juga dapat dirumuskan menjadi tiga kelompok:

- 1) Teori kepuasan
- 2) Teori Proses
- 3) Teori pengukuhan

- ✓ Teori kepuasan; pada dasarnya teori ini lebih di dekatkan pada factor-faktor keperluan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah memenuhi keperluan dan kepuasan material maupun non material yang di perolehnya dari hasil pekerjaannya.

Jadi kesimpulannya seorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi keperluan dalam kepuasan. Teori kepuasan ini banyak di kenal antara lain:

- 1) Teori motivasi klasik oleh F.H. Taylor
- 2) Maslow's need hierarchy theory
- 3) Herzberg's two factor theory oleh Fredrick Herzberg
- 4) McClelland's Achievement motivation theory oleh Alderfer
- 5) Teori human relation
- 6) Teori Motivasi Claude S. George

1) Teori motivasi klasik

Teori ini di kemukakan oleh A H Maslow tahun 1943. Teori ini juga kelanjutan dari teori Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa keperluan dan kepuasan seseorang itu yaitu keperluan biologi dan psikolog yang berupa material dan non material. Dasar Maslow's Need Hierarchy Theory:

Physiological Needs (Kebutuhan Fisiologis).

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan mempertahankan hidup dan bukti yang nyata akan tampak dalam pemenuhannya atas sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

✚ Safety and Security needs (Kebutuhan akan rasa aman).

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

Manifestasinya dapat terlihat pada kebutuhan akan keamanan jiwa, keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.

✚ Affiliation or Acceptance Needs (Kebutuhan sosial).

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi. Kebutuhan sosial ini merupakan kebutuhan yang paling penting untuk diperhatikan segera setelah kebutuhan rasa aman dan kebutuhan psikologis sudah terpenuhi.

✚ Esteem or Status or Egoistic Needs (Kebutuhan akan harga diri).

Esteem or Status or Egoistic Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya, memakai dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lain.

✚ Self Actualization (Kebutuhan untuk mewujudkan diri).

Self Actualization adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu :

- Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.


- Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.

Dari uraian di atas, teori hierarki kebutuhan mempunyai kebaikan dan kelemahan, sebagai berikut :

 **Kebaikannya:**

- Teori ini memberikan informasi bahwa kebutuhan manusia itu jamak (material dan non-material) dan bobotnya bertingkat-tingkat pula.
- Manajer mengetahui bahwa seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (material dan non-material) yang akan memberikan kepuasan baginya.
- Kebutuhan manusia itu berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya. Seseorang yang berkedudukan rendah (sosial ekonomi lemah) cenderung dimotivasi oleh material, sedang orang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi oleh non-material.

Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat bekerja bawahannya.

 **Kelemahannya:**

- Menurut teori ini kebutuhan manusia itu adalah bertingkat-tingkat atau hierarkhis, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkan tercapai sekaligus dan kebutuhan itu merupakan siklus, seperti lapar-makan-lapar lagi-makan lagi dan seterusnya.

3) Teori Motivasi Alderfer { ERG }

Menurut beliau dorongan motivasi timbul dari tiga macam kebutuhan yang di sebut sebagai ERG yaitu:

- Existensi (E) eksistensi
- Relatedness (R) Interaksi
- Growth (G)/ pertumbuhan

Kebutuhan **eksistensi** berasal dari beberapa kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, gaji, kondisi kerja. Kebutuhan **Interaksi** berasal dari kebutuhan berhubungan dengan orang lain, keluarga, atasan, teman bahkan musuh. Kebutuhan **pertumbuhan** Maslow .

4) Teori Motivasi Hezrberg

Ada tiga hal penting berdasarkan penelitian Hezberg yang harus di perhatikan dalam motivasi yaitu:

- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang mendatang yang meliputi perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan pekerja adalah terutam factor yang bersifat mudah saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan penerangan istirahat, jabatan, hak gaji dll.
- 3) Karyawan kecewa jika peluang untuk berprestasi terbatas, dan mereka akan menjadi sensitive dan mencari-cari kesalahan

5) Tori Proses

Teori proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana, menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan atau pengurus.

6) Teori Harapan

Teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbale balik antara apa yang diinginkan dan di perlukan. Teori harapan ini di dasarkan atas harapan adalah suatu kesempatan yang di berikan akan terjadi karena perilaku. Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu.

7) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian pampasan, misalnya: promosi seseorang karyawan itu tergantung dari prestasi yang selalu dipertahankan.

8) Teori X dan Teori Y

Mc Gregor (1960) mengemukakan bahwa teori X pekerja memang tidak suka terhadap pekerjaan, mengelak tanggung jawab dan memerlukan penyeliaan bagi pencapaian tujuan organisasinya. Teori ini juga beranggapan bahwa seorang insan pekerja memang malas dan tidak mempunyai cita-cita untuk memperbaiki diri sendiri.

Dalam teori Y Mc Gregor (1960) menyatakan Teori Y akan lebih terbuka dengan pengurusan kerja yang tidak fokus kepada pengstrukturannya yang ketat. Teori Y member kebebasan yang lebih kepada para pekerja bagi menentukan arah pencapaian dan gerak kerja ke arah yang cemerlang sesuai dengan misi organisasinya.

3. KEPEMIMPINAN

A. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin (leader) dan kepemimpinan (leadership) bukanlah suatu persoalan baru di abad ini. Perkembangan sejarah suatu bangsa telah banyak menceritakan tokoh-tokohnya dalam berbagai arena kepemimpinan seperti dalam bidang pemerintahan maupun bidang keagamaan, beraneka ragam pemimpin yang muncul di masyarakat sesuai dengan perkembangan dalam sebuah masyarakat.

Kata "Pemimpin" dan "yang dipimpin" merupakan pasangan kata yang selalu berbawaan, justru dengan adanya pemimpin (leader), pasti ada yang dipimpin (follower), demikian pula sebaliknya.

Hal ini karena salah satunya baru akan bermakna dan akan punya arti apabila dibawa dalam arti keduanya saling berkaitan dan mewarnai antara yang satu dengan yang lainnya, dengan kata lain Pemimpin ialah setiap orang yang mempunyai bawahan.

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

B. Peranan Kepemimpinan

- 1) Pada dasarnya kepemimpinan ,memiliki peranan serta bertujuan untuk:
- 2) Memberikan atau menyajikan berbagai pengertian (understanding), mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan masalah-masalah kepemimpinan.
- 3) MemberI berbagai penafsiran serta pendekatan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan.
- 4) Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan untuk memecahkan berbagai masalah yang terkait dengan ruang lingkup kepemimpinan.

C. Tipe Kepemimpinan

1) Tipe Kepemimpinan Kharismatis

Tipe kepemimpinan karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Kepemimpinan kharismatik dianggap memiliki kekuatan ghaib (supernatural power) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Kepemimpinan yang kharismatik memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepemimpinan kharismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar.

2) Tipe Kepemimpinan Paternalistis

Kepemimpinan paternalistik lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang kepatakan dengan sifat-sifat sebagai berikut.

- mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan,
- mereka bersikap terlalu melindungi,
- mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri,

- mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif
- mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri
- selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3) Tipe Kepemimpinan Militeristik

Tipe kepemimpinan militeristik ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik adalah:

-) lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana
- menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan
- sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan
- menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya
- tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya
- komunikasi hanya berlangsung searah

4) Tipe Kepemimpinan Otokratis (Outhoritative, Dominator)

Kepemimpinan otokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi
- pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal
- berambisi untuk merajai situasi
- sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku
- pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

5) Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Pada tipe kepemimpinan ini praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memiliki keterampilan teknis, tidak mempunyai wibawa, tidak bisa mengontrol anak buah, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif.

Kedudukan sebagai pemimpin biasanya diperoleh dengan cara penyogokan, suapan atau karena sistem nepotisme. Oleh karena itu organisasi yang dipimpinnya biasanya morat marit dan kacau balau.

6) Tipe Kepemimpinan Populistik

Kepemimpinan populis berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional, tidak mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme.

7) Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpinnya biasanya terdiri dari teknokrat-teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Oleh karena itu dapat tercipta sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dalam pemerintahan.

Pada tipe kepemimpinan ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.

8) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

D. Implikasi Kepemimpinan

Stogdill (1974) menyimpulkan bahwa banyak sekali definisi mengenai kepemimpinan. Hal ini dikarenakan banyak sekali orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut. Namun demikian, semua definisi kepemimpinan yang ada mempunyai beberapa unsur yang sama.

Sarros dan Butchatsky (1996), *“leadership is defined as the purposeful behaviour of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization or common good”*. Menurut definisi tersebut, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Sedangkan menurut **Anderson (1988)**, *“leadership means using power to influence the thoughts and actions of others in such a way that achieve high performance”*. Berdasarkan definisi-definisi di atas, kepemimpinan memiliki beberapa implikasi. Antara lain:

Pertama: kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (followers). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga.

Kedua: seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (his or her power) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Menurut French dan Raven (1968), kekuasaan yang dimiliki oleh para pemimpin dapat bersumber dari:

Materi Online Pertemuan ke-7

- Reward power, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan dan sumberdaya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
- Coercive power, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan memberikan hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan-arahan pemimpinnya
- Legitimate power, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai hak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimilikinya.
- Referent power, yang didasarkan atas identifikasi (pengenalan) bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadinya, reputasinya atau karismanya.
- Expert power, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin adalah seorang yang memiliki kompetensi dan mempunyai keahlian dalam bidangnya.

Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.

Ketiga: kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (integrity), sikap bertanggungjawab yang tulus (compassion), pengetahuan (cognizance), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (commitment), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (confidence) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (communication) dalam membangun organisasi. Walaupun kepemimpinan (leadership) seringkali disamakan dengan manajemen (management), kedua konsep tersebut berbeda.

Perbedaan antara pemimpin dan manajer dinyatakan secara jelas oleh **Bennis and Nanus (1995)**. Pemimpin berfokus pada mengerjakan yang benar sedangkan manajer memusatkan perhatian pada mengerjakan secara tepat (*"managers are people who do things right and leaders are people who do the right thing"*). Kepemimpinan memastikan tangga yang kita daki bersandar pada tembok secara tepat, sedangkan manajemen mengusahakan agar kita mendaki tangga seefisien mungkin.