

KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI

Adelia¹

dela63525@gmail.com¹

Andri Syafutra²

andrisyafutra799@gmail.com²

Siradjuddin³

siradjuddin@uin-alauddin.ac.id³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRACT

Leadership and motivation are two key elements in human resource management that play a crucial role in determining organizational success. The increasingly dynamic work environment demands that organizations employ leaders who are not only capable of directing work but also of generating and sustaining individual work motivation. This study aims to conceptually examine the relationship between leadership and work motivation by examining the relationship between needs, incentives, and leadership style in shaping work motivation. The method used is a literature review, examining various motivation and leadership theories, such as Maslow's hierarchy of needs theory, Herzberg's two-factor theory, and McClelland's theory of needs, as well as the results of relevant national studies. The results demonstrate that effective leadership, particularly adaptive and transformational leadership, plays a strategic role in meeting the psychological needs of subordinates, managing incentive systems fairly, and creating a work environment conducive to the growth of intrinsic and extrinsic motivation. Therefore, the integration of appropriate leadership and planned motivational techniques is a crucial foundation for improving individual performance and organizational sustainability.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Leadership Style, Human Resources.

ABSTRAK

Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk memiliki pemimpin yang tidak hanya mampu mengarahkan pekerjaan, tetapi juga mampu membangkitkan dan menjaga motivasi kerja individu secara berkelanjutan. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual keterkaitan antara kepemimpinan dan motivasi kerja, dengan menelaah hubungan kebutuhan, insentif, serta gaya kepemimpinan dalam membentuk motivasi kerja. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menelaah berbagai teori motivasi dan kepemimpinan, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori kebutuhan McClelland, serta hasil-hasil kajian nasional yang relevan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, khususnya

kepemimpinan yang adaptif dan transformasional, berperan strategis dalam memenuhi kebutuhan psikologis bawahan, mengelola sistem insentif secara adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dengan demikian, integrasi antara kepemimpinan yang tepat dan teknik motivasi yang terencana menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja individu dan keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Organisasi modern dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan karakteristik tenaga kerja. Dalam kondisi tersebut, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya fisik dan finansial, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola kepemimpinan dan motivasi kerja secara efektif.

Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan perilaku individu dan kelompok agar selaras dengan tujuan organisasi. Pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai figur yang mampu memengaruhi sikap, nilai, dan semangat kerja bawahan. Berbagai kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berdampak langsung

pada tingkat motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja individu dalam organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari upaya membangun motivasi kerja yang berkelanjutan.

Motivasi kerja sendiri merupakan dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan individu bersedia mengerahkan kemampuan, waktu, dan energinya untuk melaksanakan tugas organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih tekun, kreatif, dan bertanggung jawab, sedangkan motivasi yang rendah sering kali berimplikasi pada menurunnya produktivitas dan meningkatnya masalah perilaku kerja. Dalam konteks ini, pemimpin memegang peran penting dalam menciptakan kondisi yang mampu menumbuhkan motivasi, baik melalui pemenuhan kebutuhan psikologis, pemberian insentif, maupun penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Berbagai teori motivasi dan

kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja. Teori hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, serta teori kebutuhan McClelland memberikan landasan konseptual dalam memahami kebutuhan dan dorongan individu di tempat kerja. Sementara itu, pendekatan kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional dan transaksional menawarkan perspektif mengenai bagaimana pemimpin dapat memengaruhi motivasi bawahan melalui perilaku dan kebijakan manajerial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kajian ini disusun untuk mengkaji secara konseptual hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dalam organisasi. Fokus pembahasan diarahkan pada peran kepemimpinan dalam mengelola kebutuhan, insentif, serta penerapan teknik motivasi sebagai bentuk implementasi kepemimpinan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi referensi praktis bagi organisasi dalam merancang kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja kerja.

METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan

studi literatur (library research). Metode ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk mengkaji dan mensintesis konsep, teori, serta temuan ilmiah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja, tanpa melakukan pengumpulan data empiris secara langsung di lapangan.

Sumber data yang digunakan terdiri atas buku teks klasik dan kontemporer di bidang manajemen dan perilaku organisasi, serta kajian-kajian jurnal nasional yang relevan dengan topik kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia. Literatur dipilih berdasarkan kriteria relevansi topik, kredibilitas sumber, dan keterkinian publikasi, khususnya yang membahas konteks organisasi dan tenaga kerja di Indonesia.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran basis data jurnal nasional dan sumber pustaka akademik lainnya. Literatur yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif-analitis dengan cara mengelompokkan konsep dan temuan berdasarkan tema pembahasan, yaitu kepemimpinan dan motivasi dalam perspektif organisasi, hubungan kebutuhan dan insentif dengan gaya kepemimpinan, teori-teori motivasi dalam konteks kepemimpinan, serta teknik motivasi sebagai implementasi kepemimpinan.

Analisis data dilakukan dengan

mensintesis berbagai pandangan teoritis dan hasil kajian sebelumnya untuk membangun kerangka pemahaman yang komprehensif mengenai peran kepemimpinan dalam membentuk motivasi kerja. Hasil analisis disajikan dalam bentuk uraian konseptual yang terstruktur, sehingga mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai keterkaitan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dalam organisasi. Metode ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam dan sistematis sebagai dasar pengembangan kajian dan praktik kepemimpinan di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Kepemimpinan dan Motivasi dalam Perspektif Organisasi

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan individu untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks organisasi maupun kelompok sosial. Meskipun sering didefinisikan secara sederhana sebagai proses memengaruhi perilaku orang lain, kepemimpinan pada kenyataannya memiliki dimensi yang kompleks karena mencakup berbagai pendekatan, gaya, dan konteks penerapan dalam organisasi.

Beragam pandangan ahli

menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi formal, tetapi juga dengan proses interaksi antara pemimpin dan bawahan. Hasibuan (2016) dalam Rau et al. (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya agar bersedia bekerja sama secara efektif demi mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Yukl (2010) dalam Susan Febriantina et al. (2024) memandang kepemimpinan sebagai suatu proses memengaruhi orang lain agar secara sukarela berupaya mencapai tujuan organisasi. Kedua pandangan tersebut menegaskan bahwa esensi kepemimpinan terletak pada kemampuan memengaruhi individu atau kelompok melalui kerja sama, kesadaran, dan komitmen terhadap tujuan bersama.

Dalam praktiknya, kepemimpinan yang efektif tidak semata-mata berorientasi pada pencapaian target kerja, tetapi juga menaruh perhatian pada pengembangan potensi sumber daya manusia serta penciptaan iklim kerja yang kondusif. Pada lingkungan organisasi yang dinamis dan kompetitif, pemimpin dituntut memiliki kemampuan adaptasi dan inspirasi agar mampu merespons perubahan secara tepat. Penyesuaian gaya kepemimpinan, misalnya dengan mengombinasikan pendekatan

otokratis, demokratis, atau transformasional, menjadi penting untuk menjaga keseimbangan antara efektivitas organisasi dan kesejahteraan bawahan.

Literatur manajemen dan perilaku organisasi mengidentifikasi berbagai gaya kepemimpinan, di antaranya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez-faire. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun visi, serta mendorong bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi pencapaian tujuan yang lebih tinggi (Saputra & Mahaputra, 2022). Sebaliknya, kepemimpinan transaksional lebih menitikberatkan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, seperti pemberian penghargaan atau imbalan sebagai balas jasa atas kinerja yang dicapai.

Selain kepemimpinan, motivasi merupakan konsep penting yang berperan dalam menggerakkan perilaku individu dalam organisasi. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memberikan energi, arah, dan ketekunan bagi seseorang dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. McDonald, sebagaimana dikutip dalam (Siregar 2020), mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri individu yang ditandai dengan

munculnya perasaan dan didahului oleh adanya tujuan. Definisi ini menunjukkan bahwa motivasi tidak terlepas dari aspek psikologis yang mendorong individu untuk bertindak secara sadar dan terarah.

Motivasi umumnya dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Siregar, 2020). Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, muncul karena kesadaran, minat, atau kepuasan pribadi tanpa adanya tekanan atau rangsangan dari pihak luar. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik timbul sebagai akibat adanya dorongan eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, atau sistem penilaian kinerja. Kedua jenis motivasi tersebut saling melengkapi dan berperan penting dalam mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, serta menumbuhkan semangat dan komitmen kerja bawahan. Di sisi lain, motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang mendorong individu untuk berperilaku produktif dan berorientasi pada

pencapaian tujuan. Interaksi yang harmonis antara kepemimpinan yang adaptif dan motivasi yang tepat akan membentuk sinergi positif dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga mendukung keberlanjutan dan keberhasilan organisasi.

B. Hubungan Kebutuhan, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan dalam Membentuk Motivasi Kerja

Motivasi kerja individu dalam organisasi terbentuk melalui proses psikologis yang saling berkaitan, terutama yang melibatkan kebutuhan pribadi, pemberian insentif, serta peran gaya kepemimpinan. Kebutuhan individu merupakan pemicu awal munculnya motivasi, karena setiap orang memiliki dorongan internal untuk memenuhi berbagai kebutuhan dasar maupun kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow (1943) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, dan pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendorong munculnya motivasi kerja. Dalam konteks organisasi, pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan tersebut, seperti memberikan rasa aman, pengakuan atas kontribusi, serta peluang pengembangan diri. Apabila kebutuhan bawahan diakomodasi dengan baik,

motivasi kerja cenderung meningkat; sebaliknya, pengabaian terhadap kebutuhan tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan semangat kerja.

Selain kebutuhan, insentif berfungsi sebagai pendorong eksternal yang memperkuat motivasi kerja individu. Insentif tidak hanya berbentuk kompensasi finansial, tetapi juga mencakup penghargaan non-material, seperti pengakuan atas prestasi, kepercayaan dalam pengambilan keputusan, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Halim et al (2021) menegaskan bahwa sistem insentif yang dirancang secara adil dan konsisten dapat meningkatkan kepuasan serta mendorong individu untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Namun demikian, efektivitas insentif sangat bergantung pada bagaimana pemimpin mengelolanya. Gaya kepemimpinan yang transparan, komunikatif, dan berorientasi pada keadilan akan membuat insentif dipersepsikan secara positif oleh bawahan, sehingga berdampak pada peningkatan motivasi kerja.

Ketidaksesuaian antara kebutuhan individu dan insentif yang diterima berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang dapat menghambat motivasi kerja. Kondisi tersebut dapat muncul ketika individu menghadapi hambatan dalam

pemenuhan kebutuhannya, memperoleh insentif yang tidak sebanding dengan upaya yang dilakukan, atau bekerja dalam lingkungan yang kurang memberikan arahan dan dukungan. Hidayat dan Lubis (2020) menjelaskan bahwa tekanan psikologis yang berlangsung secara berkelanjutan dapat menurunkan motivasi dan memengaruhi perilaku kerja individu. Dalam situasi ini, peran kepemimpinan menjadi sangat menentukan, karena pemimpin dapat berfungsi sebagai pihak yang mampu mereduksi tekanan tersebut melalui komunikasi yang terbuka, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta dukungan emosional yang memadai.

Gaya kepemimpinan berperan sebagai faktor penghubung yang mengintegrasikan kebutuhan dan insentif dalam membentuk motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional, misalnya, menekankan pemberian inspirasi, visi yang jelas, serta perhatian terhadap kebutuhan pengembangan individu, sehingga mampu meningkatkan motivasi intrinsik bawahan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter atau pasif cenderung menghambat motivasi karena minimnya keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan serta terbatasnya ruang untuk berkembang. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menentukan sejauh mana

kebutuhan bawahan dapat dipenuhi, insentif dapat berfungsi secara efektif, dan kondisi kerja yang mendukung motivasi dapat tercipta.

Secara keseluruhan, hubungan antara kebutuhan dan insentif dalam membentuk motivasi kerja tidak dapat dipisahkan dari peran gaya kepemimpinan. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan bawahan, mengelola insentif secara adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif akan mendorong munculnya motivasi kerja yang berkelanjutan. Sebaliknya, kegagalan dalam mengelola aspek-aspek tersebut berpotensi menurunkan motivasi dan berdampak pada kinerja serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai keterkaitan kebutuhan, insentif, dan gaya kepemimpinan menjadi landasan penting bagi organisasi dalam membangun kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

C. Teori-teori Motivasi dalam Konteks Kepemimpinan

Teori-teori motivasi menyediakan kerangka konseptual yang penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan membentuk, mengarahkan, dan memelihara motivasi kerja dalam organisasi. Melalui perspektif teoretis, pemimpin dapat menafsirkan kebutuhan psikologis bawahan serta memilih pendekatan kepemimpinan

yang paling relevan untuk mendorong keterlibatan dan kinerja yang berkelanjutan.

Salah satu teori klasik yang banyak digunakan adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu didorong oleh upaya pemenuhan kebutuhan yang tersusun secara berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, implikasi teori ini menekankan peran pemimpin dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman dan stabil, sekaligus membuka ruang bagi pengakuan, pengembangan diri, dan pencapaian potensi individu. Ketika pemimpin mampu memfasilitasi pemenuhan kebutuhan pada berbagai tingkat tersebut, motivasi kerja cenderung terpelihara secara lebih optimal (Andjarwati, 2015).

Teori Dua Faktor Herzberg melengkapi pemahaman motivasi dengan membedakan antara faktor pemelihara (hygiene) dan faktor pendorong (motivator). Faktor-faktor seperti kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan kompensasi berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak selalu cukup untuk menumbuhkan motivasi intrinsik. Sebaliknya, faktor motivator seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan memiliki peran lebih besar dalam mendorong keterlibatan kerja. Dalam perspektif kepemimpinan, teori ini

menunjukkan bahwa pemimpin yang hanya menekankan aspek administratif cenderung menghasilkan kepatuhan semata, sementara pemimpin yang berfokus pada pemberdayaan dan pemberian tantangan bermakna lebih berpeluang membangun motivasi yang mendalam dan berkelanjutan (Andjarwati, 2015).

Selanjutnya, Teori Kebutuhan McClelland menekankan bahwa individu memiliki motif dominan yang berbeda, yaitu kebutuhan berprestasi (need for achievement), kebutuhan berafiliasi (need for affiliation), dan kebutuhan berkuasa (need for power). Teori ini memberikan dasar bagi pemimpin untuk menerapkan pendekatan yang lebih personal dan adaptif. Dengan mengidentifikasi motif dominan bawahan, pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan, seperti memberikan target menantang bagi individu yang berorientasi prestasi, membangun hubungan interpersonal yang harmonis bagi individu dengan kebutuhan afiliasi tinggi, atau memberikan kepercayaan dan ruang pengambilan keputusan bagi individu dengan kebutuhan kekuasaan (Munir, 2022). Pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan psikologis ini secara konseptual berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja.

Keterkaitan antara teori motivasi dan

gaya kepemimpinan semakin terlihat ketika dikaitkan dengan praktik kepemimpinan kontemporer.

Kepemimpinan transformasional, misalnya, sering dikaitkan dengan peningkatan motivasi intrinsik karena menekankan inspirasi, visi bersama, pemberdayaan, serta perhatian individual. Karakteristik tersebut selaras dengan pemenuhan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagaimana dijelaskan dalam teori Maslow dan Herzberg (Mulifah et al., 2024). Sebaliknya, kepemimpinan transaksional yang berorientasi pada pemberian penghargaan dan sanksi lebih berkaitan dengan pemenuhan faktor hygiene, sehingga dampaknya terhadap motivasi cenderung bersifat jangka pendek.

Berbagai kajian nasional turut menguatkan relevansi teori motivasi dalam konteks kepemimpinan. Penerapan prinsip-prinsip motivasi, seperti pemberian kesempatan pengembangan diri, pengakuan atas kontribusi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, terbukti berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja kerja (Hilal et al. 2025). Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa motivasi tidak semata-mata dibentuk oleh sistem penghargaan, tetapi juga oleh cara pemimpin memperlakukan bawahan sebagai individu dengan kebutuhan

psikologis yang beragam.

Secara keseluruhan, teori-teori motivasi memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi mengarahkan aktivitas kerja, tetapi juga menggerakkan dan memberi makna pada pekerjaan itu sendiri. Dengan memanfaatkan teori motivasi sebagai landasan analitis, pemimpin dapat merancang pendekatan kepemimpinan yang lebih manusiawi, partisipatif, dan adaptif, sehingga mampu menjaga motivasi kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

D. Teknik Motivasi sebagai Implementasi Kepemimpinan

Teknik motivasi dalam organisasi pada hakikatnya merupakan bentuk konkret dari implementasi kepemimpinan dalam menggerakkan dan mempertahankan kinerja sumber daya manusia. Pendekatan yang paling efektif bukanlah penggunaan satu strategi tunggal, melainkan kombinasi teknik motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang disesuaikan dengan budaya organisasi serta karakteristik tenaga kerja. Secara konseptual, strategi yang menekankan pemenuhan kebutuhan psikologis individu seperti kebermaknaan kerja (*meaningful work*), otonomi, dan penguasaan kompetensi serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif melalui struktur tugas,

sistem penghargaan, dan perilaku kepemimpinan, terbukti lebih mampu menciptakan motivasi yang berkelanjutan dibandingkan pendekatan jangka pendek yang semata-mata berbasis insentif finansial. Temuan Bastari et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang menginspirasi visi, memberikan dukungan, serta memberdayakan karyawan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja kerja.

Selain itu, efektivitas teknik motivasi juga dipengaruhi oleh keseimbangan antara kompensasi finansial yang adil dan penghargaan non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, dan kejelasan jenjang promosi. Ketika sistem penghargaan tersebut disertai dengan mekanisme umpan balik yang jelas dan konsisten, tingkat keterlibatan serta komitmen pegawai cenderung meningkat. Pendekatan ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang menegaskan pentingnya pemenuhan faktor hygiene (kondisi kerja, kebijakan organisasi) sebagai prasyarat, sebelum faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan dapat berfungsi secara optimal. Dalam konteks organisasi di Indonesia, Sarinah et al. (2024) menekankan bahwa kegagalan memenuhi faktor hygiene akan

melemahkan dampak teknik motivasi lainnya.

Pada tataran operasional, implementasi teknik motivasi oleh pemimpin dapat diwujudkan melalui beberapa strategi utama, antara lain:

1. penetapan tujuan yang spesifik, terukur, dan menantang (goal setting) melalui kesepakatan bersama agar individu menginternalisasi sasaran organisasi
2. Desain pekerjaan (job design) yang meningkatkan variasi tugas, otonomi, dan umpan balik langsung sehingga pekerjaan menjadi sumber motivasi intrinsik;
3. Sistem penghargaan yang transparan dan adil dengan mengombinasikan insentif finansial, penghargaan simbolik, serta kesempatan pengembangan kompetensi
4. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan coaching leadership untuk membangun makna kerja, memberikan dukungan psikologis, dan memfasilitasi pengembangan individu serta
5. Penyediaan program pelatihan dan perencanaan karier (career pathing) yang jelas, khususnya bagi tenaga kerja muda yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap perkembangan karier.

Studi-studi nasional memperkuat

argumen tersebut dengan menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang dikelola secara profesional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, sementara kepemimpinan transformasional dan program pelatihan berperan sebagai faktor penguat ketika diintegrasikan dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia (Patiro et al., 2020). Oleh karena itu, teknik motivasi perlu dirancang dalam suatu siklus manajerial yang mencakup tahap diagnosis, intervensi, dan evaluasi agar organisasi dapat menyesuaikan strategi motivasi berdasarkan data kinerja dan hasil survei motivasi internal.

Untuk menjamin efektivitas dan keberlanjutan, implementasi teknik motivasi harus berbasis bukti dan pengukuran yang sistematis. Organisasi perlu menggunakan instrumen survei motivasi yang valid, indikator kinerja yang mencerminkan perilaku kerja, serta analisis evaluatif untuk menilai kontribusi masing-masing teknik motivasi. Selain itu, pendekatan segmentasi menjadi penting karena satu teknik motivasi tidak selalu efektif bagi seluruh kelompok karyawan. Penelitian tentang tenaga kerja muda di Indonesia menunjukkan preferensi terhadap kombinasi kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang suportif, dan peluang pengembangan diri (Suryadarman, 2024).

Oleh sebab itu, konsistensi kebijakan, keadilan prosedural, komunikasi yang jelas, serta mekanisme penghargaan yang cepat dan bermakna menjadi kunci keberhasilan implementasi teknik motivasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa teknik motivasi sebagai implementasi kepemimpinan yang efektif harus dirancang secara terintegrasi dengan menyelaraskan tujuan organisasi, kebutuhan psikologis individu, dan sistem insentif organisasi. Kepemimpinan yang memberdayakan, desain pekerjaan yang tepat, sistem penghargaan yang adil, serta investasi berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan fondasi utama dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara konsisten.

Pembahasan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa motivasi kerja terbentuk melalui interaksi antara kebutuhan individu, sistem insentif, dan pengalaman kerja yang dikelola oleh kepemimpinan. Pemenuhan kebutuhan psikologis, pemberian insentif yang adil, serta pengelolaan tekanan kerja secara konstruktif menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Teori-teori motivasi seperti Hirarki Kebutuhan Maslow, Dua Faktor

Herzberg, dan Kebutuhan McClelland memberikan kerangka konseptual yang relevan untuk menjelaskan bagaimana perilaku kepemimpinan dapat disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan anggota organisasi yang beragam.

Selain itu, pembahasan juga menegaskan bahwa teknik motivasi yang efektif tidak dapat diterapkan secara parsial, melainkan perlu dirancang sebagai paket terintegrasi yang mencakup desain pekerjaan, sistem penghargaan, pengembangan kompetensi, serta pola komunikasi dan umpan balik yang jelas. Implementasi teknik motivasi sebagai bagian dari praktik kepemimpinan harus bersifat adaptif, berbasis kebutuhan, dan sensitif terhadap konteks organisasi agar mampu menghasilkan motivasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan teori motivasi ke dalam praktik kepemimpinan secara konsisten dan berorientasi pada pengembangan manusia.

Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan teknik motivasi yang tepat merupakan fondasi penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Temuan konseptual ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi

praktisi dan akademisi dalam mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang lebih humanis, strategis, dan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan pembahasan yang telah diuraikan dalam kajian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua elemen yang saling berkaitan erat dan memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengendalian dan pengarahan, tetapi juga sebagai mekanisme utama dalam membentuk makna kerja, membangun iklim organisasi yang kondusif, serta mendorong keterlibatan dan komitmen individu terhadap tujuan organisasi. Melalui gaya kepemimpinan yang tepat, terutama yang bersifat partisipatif dan transformasional, pemimpin mampu memengaruhi sikap, perilaku, dan semangat kerja anggota organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y McGregor, dan Teori Motivasi Prestasi McClelland. *JMM*17:

- Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 2(01).
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. (2020). Effects of transformational leadership style on job satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 789–800.
- Hilal, H., Lubis, A. M., & Rifaldi, M. K. (2025). Penerapan Teori Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lingkungan Organisasi. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 17(12), 141–150.
- Hidayat, A., & Lubis, R. (2020). *Pengaruh stres dan frustrasi terhadap motivasi kerja pegawai*. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(1), 12–24.
- Halim, F., Ratnasari, S. L., & Susanti, N. (2021). *Pengaruh insentif terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 9(1), 45–58.
- Lis Yulianti Syafrida Siregar. (2020). Motivasi Sebagai Perubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 1–17.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Munir, M. (2022). Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg dan McClelland. *Al-Ifkar: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(1).
- Mulifah, H. et al. (2024). Integrasi Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Maslow terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, dan Inovasi*, 4(1).
- Patiro, S. P., Kadir, A., & Rahman, A. (2020). Sistem penghargaan dan pelatihan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 201–214.
- Rau, V., Sumarauw, Jacky S.B, Sumarauw, J. S. ., & Karuntu, M. M. (2018). Analisis Peramalan Permintaan Produk Hollow Brick Pada Ud. Immanuel Air Madidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1498–1507.
- Susan Febriantina, Jonathan Nofaomasi Daeli, Khalizah Alfi Fadhliah, Ulayya Antania Hanjani, & Zahra Aisha Febrila. (2024). Kepemimpinan dan Motivasi : Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Student Research*, 3(1), 86–96.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource

literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.

Sarinah, S., Wahyuni, D., & Prasetyo, A. (2024). Faktor hygiene dan motivator dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 67–80.

Suryadarman, D. (2024). Preferensi motivasi generasi muda dalam dunia kerja di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 8(1), 41–55