PENERAPAN TEORI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN RUANG TERBUKA HIJAU KOTA SURABAYA

Deny Setiawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Narotama Surabaya

Email : hallo.denysetiawan@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui secara jelas bagaimanakah penerapan teori kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya dimulai dari pengertian kepemimpinan, peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan, motivasi kerja, bentuk motivasi kerja dan hubungannya terkait dengan kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan kombinasi pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan simple random sampling (teknik sampel sederhana) pada beberapa pegawai Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya yaitu sebesar 16 orang dengan informan Kepala Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya. Hasil dari penelitian ini yaitu penerapan teori kepemimpinan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai sudah sangat baik namun tidak signifikan.

Keywords : *Teori Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Semangat Kerja.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi telah mengubah dunia menjadi seakan tanpa batas, perkembangan ilmu pengetahuan kian pesat dan pada waktu yang sama di tempat yang berbeda informasi dapat diperoleh dengan mudah. Begitu pula dengan tingkat perkembangan penduduk di Indonesia yang semakin tinggi, khususnya di Surabaya untuk perkembangan penduduk sangat sulit diantisipasi.

Sejalan dengan itu, semakin meningkatnya jumlah penduduk di suatu kota, maka tingkat pencemaran atau sampah rumah tangga juga akan semakin memerlukan perhatian lebih. Demi mewujudkan kota yang nyaman, indah dan asri banyak tindakan yang perlu dilakukan. Tidak hanya lewat pemerintah kota, namun peran warga masyarakat pun sangat penting dan berperan terhadap kondisi Kota Surabaya.

Ditambah dengan krisis ekonomi yang melanda beberapa kelompok masyarakat, serta banyaknya pendatang yang tidak memiliki

keterampilan namun berani mengambil resiko untuk berhijrah ke Kota yang mereka anggap menjanjikan seperti Kota Surabaya. Justru bagi Pemerintah Kota Surabaya kelompok masyarakat yang seperti ini dianggap sebagai suatu masalah baru. Seperti bangunan liar sepanjang sungai di Surabaya, PKL liar, serta hal lain yang akan menimbulkan permasalahan baru pada Kota Surabaya.

Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya, adalah dinas yang ditunjuk sebagai pengendalian masalah – masalah tersebut. Mulai dari pengelolaan persampahan seluruh Kota Surabaya, penataan taman dan jalur hijau serta pengelolaan tempat pemakaman umum.

Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya selalu bekerja secara optimal, menjaga kebersihan Kota Surabaya semaksimal mungkin dan sebaik mungkin. Banyak langkah yang ditempuh demi kebersihan Kota Surabaya. Yaitu salah satunya dengan pengadaan sumber daya manusia atau pekerja lapangan yang lebih banyak dengan tujuan agar

semakin cepat dan efisien dalam menangani permasalahan kebersihan Kota Surabaya.

Dalam hal lain, semakin banyak sumber daya manusia atau pekerja. Maka akan semakin sulit melakukan pengontrolan terhadap setiap pekerja yang ada pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya. Terkait dengan pemberian tunjangan dan menciptakan kepuasan kerja bagi pekerja. Sehingga pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan senang dan bersemangat, dan berdampak pada kinerja Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya yang semakin baik.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/ perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001:3) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok pikiran yang dituangkan di dalam latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh terkait teori kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau ?
2. Apakah terdapat pengaruh terkait teori kepemimpinan terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau ?
3. Bagaimana cara menyikapi pegawai Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau terhadap penerapan teori kepemimpinan seorang atasan ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas terdapat hal yang ingin dicapai dalam penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh dari teori kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau
2. Untuk menganalisis pengaruh dari teori kepemimpinan terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau
3. Untuk menganalisis cara menyikapi pegawai Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau terhadap penerapan teori kepemimpinan seorang atasan

Dengan mengetahui hal tersebut penulis berharap pemimpin dapat mengerti bahwa penerapan terkait teori kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja pada pegawainya sehingga terciptalah suatu kerjasama yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Yukl, 1989)

Menurut (Yukl 1989) Kepemimpinan adalah jenis khusus hubungan kekuasaan yang ditentukan oleh anggapan para anggota kelompok bahwa seorang dari anggota kelompok itu memiliki kekuasaan untuk menentukan pola perilaku terkait dengan aktivitasnya sebagai anggota kelompok.

DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang

menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Nimran (2004:64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Robbins (1996:39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Siagian (2002:66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Yang dimaksud dengan peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Yasin (2001:6) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen

pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan.

Motivasi Kerja

Siagian (2004: 138) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Radig (1998), Soegiri (2004:27-28) dalam Antoni (2006:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2001:219) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrai dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Handoko (1992:9) mengemukakan yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern dari seseorang. Menurut Edy Sutrisno (2009:124) antara lain :

- a. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk

memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

- b. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Sumantri (2001:53) mengemukakan bahwa motivasi biasanya digunakan untuk menunjukkan suatu pengertian yang melibatkan tiga komponen utama, yaitu (1) pemberi daya pada perilaku manusia (*energizing*); (2) pemberi arah pada perilaku manusia (*directing*); (3) bagaimana perilaku itu dipertahankan (*sustaining*).

Motivasi dapat dikembangkan dengan menciptakan suatu keinginan untuk bekerja keras/giat, berprestasi dan sukses. Keinginan untuk bekerja keras, berprestasi, dan sukses dapat didorong dengan memberikan tantangan sugestif yang memberi motivasi untuk bertindak.

Hadari Nawawi (1988:351) mengemukakan bahwa motivasi berarti dorongan, sebab atau alasan. Seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan /kegiatan yang berlangsung secara sadar.

METODE PENELITIAN

Metode

Penelitian ini menggunakan kombinasi pendekatan kuantitatif (metode survei) dan pendekatan kualitatif. Metode survei adalah metode yang mengambil contoh data dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 1989). Dengan memadukan kedua pendekatan tersebut diharapkan upaya pemahaman penerapan teori kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap motivasi dan semangat kerja pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau dapat dilakukan secara lebih komprehensif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Jl. Raya Menur No. 31 A, Kota Surabaya. Pemilihan lokasi

penelitian dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan hal – hal berikut :

1. Berdasarkan hasil peninjauan, bahwa pemimpin Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau telah menjabat lebih dari tiga tahun sehingga diharapkan kepemimpinan yang akan dilaksanakannya dapat diteliti secara mendalam.
2. Terkait dengan prestasi yang telah dicapai oleh Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau, dirasa perlu untuk dilakukan observasi terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Penelitian di lapangan dilakukan pada bulan November sampai dengan Desember 2017.

Teknik Pengambilan dan Besar Sampel

Penelitian ini menarik sampel dengan menggunakan metode atau teknik *simple random sampling* (teknik sampel sederhana), dimana jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduan dan Akdon (2006:249) yaitu $n = N : ((N \times d^2) + 1)$, dimana n adalah jumlah sampel, N adalah jumlah populasi, dan d^2 adalah tingkat presisi atau akurasi yang ditetapkan (=5%), sehingga diperoleh hasil sebagai berikut : $n = 100 : ((100 \times 5\%) + 1)$,

$$n = 16$$

Maka diketahui sampel adalah sebanyak 16 orang pegawai.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner akan diolah secara kuantitatif. Data kuantitatif diolah dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabulasi silang. Tabulasi silang digunakan untuk mengetahui pengaruh penerapan teori kepemimpinan terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai. Pengolahan dan analisis data kualitatif dilakukan dengan mereduksi (meringkas) data dengan menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga sesuai dengan keperluan untuk menjawab pertanyaan analisis di dalam penelitian.

Data hasil wawancara yang relevan dengan fenomena yang dianalisis, disajikan dalam bentuk kutipan-kutipan. Analisis data kualitatif dipadukan dengan hasil interpretasi data kuantitatif.

PEMBAHASAN

Penerapan teori kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penerapan teori kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai tetapi tidak signifikan, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan mempunyai dampak yang positif atau baik bagi organisasi, namun masih ada beberapa kendala dalam pelaksanaan. Hal ini dapat terjadi karena belum optimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur dan jam kerja yang dirasakannya terlalu padat.

Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa pendapat dan teori tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut: Dubrin (2005:3); Agarwal (1984), Koontz (1984), Bartol (1991) dalam Tika (2006:63); Kreitner dan Kinicki (2005:299); Yukl (1989) dalam Kreitner dan Kinicki (2005:300); Studi Universitas Negeri Ohio dalam Robbins (1996:41-44); Hersey dan Blanchard dalam Suryoputro et. al. (2005:1).

KESIMPULAN

Pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya dalam penerapan teori kepemimpinan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan motivasi dan semangat kerja

pegawai sudah sangat baik namun tidak signifikan.

Dilihat pada capaian prestasi Pada Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya yang telah diraih baik itu penghargaan lokal maupun mancanegara sudah cukup membuktikan bahwa penerapan teori kepemimpinan sudah sangat baik.

Berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya, maka diharapkan dengan penelitian ini mampu meningkatkan kinerja atau metode kepemimpinan yang telah diterapkan menjadi metode kepemimpinan yang baru, yang diharapkan akan menimbulkan tingkat motivasi dan semangat kerja yang tinggi bagi setiap pegawainya dan juga mampu meningkatkan prestasi dinas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A., & Falani, A. Z. (2017). Strategic Decision Making Based on Information Systems for Improving the Competitiveness of Small and Medium Enterprises in the Trade Sector of Tourism and Commerce City.
- Arasy, A. (2002). Pengaruh budaya pimpinan, budaya individu dan budaya organisasi terhadap kreativitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 2(3), 127-158.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997. *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu, 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garam (Persero).
- Yukl, Gary A. (1989). *Leadership in Organizations*. 2nd Ed. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc

- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya
- Yasin Azis, 2001. *Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi*, Jurnal *Lintasan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*, Volume 18 Nomor 1, Malang
- Siagian, Sondang P., 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Antoni Feri, 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*, Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko. Martin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Sumantri, Suryana. (2001). *Perilaku Organisasi. Bandung*: Universitas Padjadjaran.
- Surakhmad dan Winarno. (1989). Pengantar penelitian ilmiah : dasar, metode dan teknik. *Ilmiah*, 14.