



Pengaruh Kepemimpinan, Kejelasan Peran dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dede Winstin¹

¹Program Magister Manajemen Universtias Terbuka, Indonesia, e-mail: dedewinstin@gmail.com

Corresponding Author: Dede Winstin¹

Abstrak: Kepemimpinan, kejelasan peran berkaitan dengan motivasi seseorang dalam meningkatkan kinerja pegawai. Objek riset pada pustaka online, *Publish or Perish*, *Google Scholar*, *mendeley* dan media online akademik lainnya. Metode penelitian dilakukan melalui studi literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan, kejelasan peran, motivasi dan kinerja pegawai. Analisis menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil dari artikel ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, 2) pengaruh kejelasan peran terhadap kinerja pegawai dan 3) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja pegawai, kepemimpinan, kejelasan peran, motivasi.

Abstract: Leadership, role clarity are related to one's motivation in improving employee performance. The object of research on online libraries, *Publish or Perish*, *Google Scholar*, *mendeley* and other academic online media. The research method is carried out through literature studies related to leadership, role clarity, motivation, and employee performance. Analysis using descriptive qualitative. The results of this article are 1) to determine the effect of leadership on employee performance, 2) the effect of role clarity on employee performance and 3) the effect of motivation on employee performance.

Keyword: Employee performance, leadership, role clarity, motivation.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tidak dapat berdiri dengan sendirinya perlu pihak-pihak yang turut berperan dalam kesinambungan pada organisasi tersebut. setiap individu mempunyai perannya masing-masing. Dimana tujuan organisasi /instansi terukur melalui kinerja organisasi tersebut yang terukur dengan jelas. Maka pentingnya kepemimpinan, kejelasan peran individu, serta motivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang berdampak pada kinerja pegawai pada organisasi/instansi dimana individu tersebut bekerja. Dengan kejelasan peran setiap invidu dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja yang ada pada organisasi/Instansi tersebut.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Gery Yulk (1994) adalah proses pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk menginterpretasikan keadaan, menentukan tujuan, menggerakkan organisasi dalam kerja dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, memperkuat kerjasama dalam kelompok kerja serta meningkatkan dukungan dan kerjasama dengan luar organisasi.

Pemimpin adalah orang yang memimpin atau orang yang menetapkan tujuan, melakukan motivasi, dan melakukan tindakan kepada orang lain. Seseorang yang ditunjuk menjadi pemimpin adalah orang yang memiliki kelebihan dari anggota lainnya baik yang berasal dari dalam dirinya (mempunyai bakat sebagai pemimpin, dan memiliki sifat-sifat pemimpin) maupun kemampuan yang berasal dari luar diri (memiliki hubungan baik dengan orang yang berkuasa, banyak rekan baik dan mempunyai kekayaan).

Motivasi

Kata motivasi berasal dari Bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Istilah motivasi aspektingkah laku manusia yang mendorong untuk berberbuat atau tidak berbuat. Memotivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Hal ini sejalan dengan menurut Winardi mengemukakan (2016 :6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinernya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Hasibuan (2016: 97) mengungkapkan bahwa Pemberiandaya penggerak yang menciptakan kegaraihan kerja seseorang , agar mereka mau bekerja sama, bbekerja efektif dan terinteraksi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas bahwamotivasi merupakan suatu keadaan yang dapat menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk melakukan kegitaan dan dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah kearah suatu tujuan dimanakuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kesilnya prestasinya

Kinerja

Kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Secara umum kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan factor eksternal.

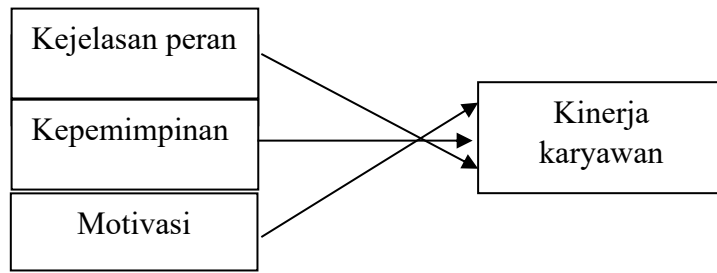
Karya ilmiah ini Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh kepemimpinan, kejelasan peran motivasi terhadap kinerja pegawai suatu studi literature review dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan latar belakang maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; 2) Pengaruh kejelasan peran terhadap kinerja pegawai; dan 3) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai;

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian kajian teoritik serta empiric, makadapat dirumuskan suatu model konseptual penelitian

sebagai berikut:

kepemimpinan, kejelasan peran dan motivasi terhadap kinerja karyawan



Model pada gambar digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kejelasan peran pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Organisasi merupakan satuan sosial yang dikoordniasi secara sadar, yang terseusun atas dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relative terus menerus untuk mencapaisuatu tujuan atau seperangkat tujuan Bersama (Robbins, 1996).

METODE

Artikel ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan kajian Pustaka atau tinjauan literatur dengan menelaah sumber dari litelatur online. Kajian pustaka/tinjauan literatur digunakan secara konsisten berdasar asumsi metodologis pada penelitian kualitatif, dengan penalaran secara induktif agar tidak mengarah pada pertanyaan yang diajukan peneliti. Sifatnya yang eksploratif menjadi dasar pertimbangan dalam melakukan penelitian kualitatif (Ali, H., & Limakrisna, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh kepemimpinan, kejelasan peran, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1: Riset GAP jurnal kinerja

No.	Judul Jurnal	Peneliti	Temuan utama	Riset Gap
1.	Human resource management and human resource development evaluation dan contributions	Noole Richman, MBA Craighton jurnal of interdiscipli nary leader Vol 1, no 2 November 2015	Penelitian mendukung pengaruh budaya organisasi terhadap prilaku pegawai yang inovatif (Gilley & Maycunich, 2000). Namun Sheehan dkk (2014) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja juga memainkan peran penting dalam prilaku karyawan yang inovatif. Hal ini didukung kolaborasi antara pemimpin dan aktivitas pegawai dalam mendukung prilaku dan keterampilan sumber	Pengembangan sumberdaya manusia berusaha untuk mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia dalam kebutuhan produktivitas organisasi dan kendala eksternal hukum, politik dan sosial. Perlu menempatkan sumber daya manusia yang tepat serta dengan mengembangkan peningkatan kemampuan pegawai

			<p>daya manusia Penelitian sepakat bahwa pengembangan sumber daya manusia muncul di amerika serikat pada revolusi industri yang didasari pada tekanan dan tuntutan gaya hidup</p>	<p>sebagai investasi untuk menghadapi tekanan yang dihadapi organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi</p>
2.	<p>Strategy and Human Resource Management</p>	<p>Peter Boxsll John Purcel Cornel University ILR School Vol 57. Nomor 1 2003</p>	<p>Tulisan ini secara akurat mengulas evaluasi dan konteks penelitan dibidang strategi manajemen sumber daya manusia yang sedang berkembang</p>	<p>Penelitian mengenai isu-isu strategi manajemen sumber daya manusia yang telah berkembang secara eksponensial selama sepuluh tahun terakhir Perlu menempatkan sumber daya manusia yang tepat serta dengan mengembangkan peningkatan kemampuan pegawai sebagai investasi untuk menghadapi tekanan yang dihadapi organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi</p>
3.	<p>The influence of a comprehensive performance measurement system on role clarity, psychological empowerment and managerial performance</p>	<p>Mathew Hall Acunting, organization and human Jilid 33 edisi 2-3 2008</p>	<p>Hasil ini menyoroti peran mekanisme kognitif dan motivasi dalam menjelaskan pengaruh pengukuran kinerja komprehensif pada kinerja manajerial</p>	<p>hubungan Pengukuran kinerja manjerial bersifat langsung melalui variabel intervensi pemberdayaan psikologi dan kejelasan peran menunjukkan hasil komprehensif.</p>
4.	<p>How Leader can influence the impact that stressor have on soldiers</p>	<p>Thomas W Britt, PhD Military Medicine 169, 7:541 2004</p>	<p>Hasil uji model struktural dengan regresi partial least squares menunjukkan bahan pengukuran kinerja komprehensif berhubungan tidak</p>	<p>Hasil ini menyoroti peran mekanisme kognitif dan motivasi dalam menjelaskan pengaruh pengukuran kinerja komprehensif pada kinerja manajerial</p>

			langsung dengan kinerja manajerial melalui variable intervensi kejelasan peran dan pemberdayaan psikologis.	
5.	Does role clarity explain employee perceived service quality? A study of antecedents and consequences in call centers	AVINAND AN MUKHERJ E, NEERU MAHOTR A Jurnal internasional manajemen industri jasa Issn 0956 4233 1 oktober 3006	Penelitian ini mengungkapkan bahwa kejelasan peran merupakan hal penting dalam menjelaskan persepsi karyawan terhadap kualitas layanan. Lebih lanjut, hal ini menunjukkan bahwa umpan balik, partisipasi dan dukungan tim secara signifikan mempengaruhi kejelasan peran, yang selanjutnya mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi	menguraikan bukti-bukti penelitian yang membingungkan mengenai pengaruh kejelasan peran terhadap kualitas layanan, menggunakan kualitas layanan sebagai variabel kinerja dibandingkan dengan perkiraan produktivitas, mengadopsi pendekatan pemasaran internal untuk memahami fenomena tersebut, dan memperkenalkan kerja sama tim serta pekerjaan. -faktor desain dan pengawasan sebagai anteseden kejelasan peran.

Strategy and Human Resource Management Peter Boxsll John Purcel Cornel University ILR School Vol 57. Nomor 1 2003 menyampaikan bahwa Penelitian mengenai isu-isu strategi manajemen sumber daya manusia yang telah berkembang secara eksponensial selama sepuluh tahun terakhir Perlu menempatkan sumber daya manusia yang tepat serta mengembangkan peningkatan kemampuan pegawai sebagai investasi untuk menghadapi tekanan yang dihadapi organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan permasalahan yang ada dan kajian literature reviuw, maka pembahasan artikel ini adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Human resource management and human resource development evaluation dan contributions Noole Richman, MBA Craighton jurnal of interdisciplinary leader Vol 1, no 2 November 2015 Penelitian mendukung pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku pegawai yang inovatif (Gilley & Maycunich, 2000). Namun Sheehan dkk (2014) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja juga memainkan peran penting dalam perilaku karyawan yang inovatif. Hal ini didukung kolaborasi antara pemimpin dan aktivitas pegawai dalam mendukung perilaku dan keterampilan sumber daya manusia. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai didukung kolaborasi antara pemimpin dan aktivitas pegawai.

Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

The influence of a comprehensive performance measurement system on role clarity, psychological empowement and managerial performance Mathew Hall Acunting,

organization and human Jilid 33 edisi 2-3 2008 kajian ini mengukur hubungan Pengukuran kinerja manjerial bersifat langsung melalui variabel intervensi pemberdayaan psikologi dan kejelasan peran menunjukkan hasil komprehensif. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Moeheriono (dalam Rosyida 2010:11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai didukung dengan hipotesis penelitian.

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Dengan artian bahwa adanya kebutuhan fisik karyawan yang telah terpenuhi, adanya jaminan kerja yang diberikan oleh karyawannya didalam berkerja, adanya situasi kerja yang nyaman dan adanya kesempatan untuk karyawan didalam mengaktualisasikan kreasi kerjanya, telah menjadikan karyawan lebih bersemangat dan terdorong didalam berkerja (ikbal hadi nurisman, 2017). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebagaimana yang dianalisa terkait peran mekanisme kognitif dan motivasi dalam menjelaskan pengaruh pengukuran kinerja komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang di kaji dan di bahas pada artikel ini, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya adalah: a) Terdapat kepemimpinan terhadap kinerja; pegawai b) Terdapat pengaruh kejelasan peran terhadap kinerja; pegawai dan c) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi factor-faktor lain apa sajakah yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications. 3rd Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy. 1995. *Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi*. Jakarta: LP3ES.
- Suwandi. 2004. Pengaruh Kejelasan Peran dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Kepala Sub Bagian Di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur, www.damandiri.or.id/file/suwandibab2.pdf. Diakses tanggal 19 April 2023
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja , Edisi Kelima*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta : Raja wali