

BAB III

KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Pemimpin

Pemimpin adalah orang yang mempunyai tanggung jawab dalam pencapaian tujuan usaha yang dipimpinnya. Sebagai seorang pemimpin tentunya.

2. Teori kepemimpinan

a. Teori Sifat

Teori ini beranggapan bahwa untuk menjadi pemimpin diperlukan syarat-syarat dan sifat-sifat kepemimpinan tertentu yang dianggap sebagai pembawaan yang sukar diperoleh hanya dengan pembentukan dan pembinaan dari luar saja.

b. Teori Situasi

Teori ini menganggap bahwa kepemimpinan bukan prioritas orang-orang tertentu saja, tetapi setiap orang bisa menjadi pemimpin yang akan timbul pada situasi-situasi tertentu. Sekelompok orang memerlukan seseorang yang memiliki kelebihan tertentu yang diperlukan oleh kelompok dalam situasi tertentu untuk membantu kelompok dalam mengatasi masalah yang dihadapi kelompok.

3. Peranan Pemimpin

a. Timbulnya kepemimpinan

Manusia sejak dilahirkan sudah dikaruniai bermacam-macam kemampuan dan desakan untuk mempertahankan serta mengembangkan eksistensinya. Faktor-faktor pembawaan, lingkungan dan pendidikan menghasilkan individu yang berbeda-beda, berbeda jasmani dan rohaninya, berbeda kesanggupan dan pengalamannya, masing-masing dengan kelebihan dan kekurangannya masing-masing.

Dalam usaha mempertahankan dan mengembangkan hidupnya, individu-individu ini tidak dapat hidup terpisah. Sebagai makhluk sosial mereka

ditakdirkan untuk hidup berkelompok, bermasyarakat. Kelebihan dan kekurangan masing-masing mengharuskan mereka untuk saling mengisi dan saling membantu. Makin kompleks struktur masyarakat, makin banyak masalah-masalah yang harus dipecahkan bersama dan makin diperlukan lagi kerjasama antara anggota untuk dapat memenuhi syarat-syarat hidup dalam masyarakatnya.

Kalau sekelompok individu mengadakan usaha bersama yang ditujukan kepada pencapaian tujuan bersama, akan tampak berbagai macam gejala, yakni adanya individu-individu yang berusaha menekan kepentingan perseorangan masing-masing dan meningkatkan saling bantu-membantu demi tercapainya tujuan bersama tersebut, ada pula individu-individu yang masih agak sukar menyesuaikan dirinya kepada kepentingan dan tujuan bersama tersebut. Perbedaan ini akan menimbulkan pengaruh tertentu pada masing-masing individu dan pada kelompok secara keseluruhan.

Anggota kelompok yang sukar menyesuaikan dirinya kepada kepentingan bersama, akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku anggota kelompok lainnya ke arah yang negatif yang dapat mengurangi jiwa gotong-royong dalam kelompok. Sebaliknya anggota kelompok yang kuat sekali kemauan dan kemampuannya untuk bekerjasama mencapai tujuan bersama, akan besar pula pengaruhnya terhadap anggota kelompok lainnya secara positif.

Dinamika pengaruh antar individu inilah yang dapat menimbulkan kepemimpinan secara wajar dari dalam. Anggota yang dengan sadar dan sengaja mempengaruhi anggota-anggota lainnya dalam kelompok yang mempunyai "kelebihan" dalam usaha mencapai tujuan bersama, dapat diterima oleh kelompoknya sebagai "pemimpin". Meskipun mungkin secara informal, tanpa formalitas keputusan/penunjukan resmi, kepemimpinannya mendapat pengakuan dari kelompoknya.

Kepemimpinan dan kerjasama kelompok merupakan hal-hal yang berhubungan dan saling memerlukan.

b. Kelebihan Pemimpin

Untuk mempengaruhi sesama anggota kelompok dan memimpinya ke arah kerjasama yang lebih baik, si Pemimpin harus diterima dan diakui oleh kelompoknya sebagai yang memiliki suatu kelebihan. Kelebihan ini dapat timbul dan diakui secara wajar dari dalam, seperti yang diuraikan di atas atau dapat pula ditimbulkan/ditentukan dari luar (dari atas) berupa surat putusan/penunjukan secara formal.

Penunjukan/pengangkatan dari atas didasarkan atas pilihan dan anggapan bahwa yang ditunjuk memiliki suatu kelebihan daripada anggota-anggota lainnya, meskipun yang ditunjuk datangnya dari luar kelompok. Pemimpin yang ditunjuk dari atas yang sudah dianggap mempunyai kelebihan, secara formal harus dapat memperlihatkan kelebihan-kelebihan sebenarnya dalam sikap dan tindakannya agar ia diterima dan diakui secara wajar sebagai pemimpin. Pengakuan yang timbul dari kelompok secara wajar akan merupakan landasan bagi pelaksanaan kepemimpinan selanjutnya.

Kelebihan yang dimiliki seorang Pemimpin tidak boleh membawanya kepada sikap “ingin lebih” atau “ingin berkuasa” terhadap kelompoknya. Kelebihannya tidak boleh dijadikan alat untuk mendominasi. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa ia memiliki kemampuan-kemampuan lebih daripada anggota kelompok yang dipimpinya, tetapi hal ini tidak boleh menimbulkan anggapan padanya, bahwa ialah yang merupakan sebab utama tercapainya tujuan usaha bersama, ia tidak boleh menganggap bahwa anggota-anggota kelompoknya tidak akan sanggup mencapai tujuan tanpa pimpinannya. Jika ia mempunyai anggapan demikian, yaitu anggapan bahwa ia lah yang paling tahu, ia lah yang paling mampu, ia lah yang paling bertanggungjawab, dan karena itu ia yang paling berhak menentukan segala-galanya. Pemimpin yang

demikian akan mendominasi kelompoknya dan akan membuat kelompoknya sebagai alat saja.

Pemimpin yang demikian cara bekerjanya bukan “di dalam bersama-sama kelompoknya” tetapi dengan cara “dari luar terhadap kelompoknya”. Ini merupakan cara pemimpin yang tidak demokratis.

Kepemimpinan yang demikian bukan saja akan mengurangi dan melemahkan kemampuan anggota kelompoknya dan dengan demikian akan menghambat perkembangan individu masing-masing, tetapi juga akan menghambat tercapainya tujuan bersama dan akhirnya akan dapat menimbulkan oposisi dan obstruksi.

Setiap individu mempunyai keinginan untuk dihargai oleh individu-individu lain. Setiap individu mempunyai “kesadaran harga diri” yang memerlukan penghargaan dan pengakuan dari individu-individu lain. Jika individu-individu dipaksa bekerjasama di bawah tekanan dominasi yang tidak memberikan kesempatan berkembang dan tanpa memberikan penghargaan/pengakuan terhadap pribadi dan kemampuan masing-masing, akan timbullah reaksi dari individu-individu tersebut. Reaksi ini akan berpengaruh negatif terhadap kerjasama dalam kelompok dan terhadap pencapaian tujuan usaha bersama. Karena itu bentuk dominasi dari pihak Pemimpin harus dihindarkan.

Masyarakat demokratis memerlukan Pemimpin yang demokratis pula dan kepemimpinan yang demokratis tidak dapat dilaksanakan dalam bentuk dominasi oleh Pemimpin.

c. Pemimpin sebagai pendidik

Setiap individu berkembang ke arah penyempurnaan pribadinya, pengetahuannya dan kemampuannya. Proses dan hasil perkembangan ini dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor baik dari dalam maupun dari luar.

Sebagai faktor dari luar yang mempengaruhi perkembangan ini ialah pengaruh dan bimbingan orang-orang yang berusaha mempercepat dan menyempurnakan perkembangan dimaksud. Pengaruh tersebut datang dari para pemimpin yang pada hakekatnya mempunyai tugas sebagai pendidik. Pemimpin sebagai pendidik dalam tugas memimpin dan mendidik sebenarnya membantu yang dipimpin/dididiknya supaya kemampuan-kemampuan yang belum berkembang dapat ditimbulkan, dipercepat dan disempurnakan.

Perkembangan dengan percepatan dan penyempurnaannya datang dari dalam diri individu itu sendiri. Pemimpin sebagai pendidik hanya membantu agar yang dipimpinnya itu dapat mengembangkan dirinya agar dapat menyadari kelebihan dan kekurangannya sendiri, dapat mengatasi kesulitannya sendiri, dapat menyempurnakan kemampuannya sendiri dengan kesadaran dan keinsyafan sendiri.

Tiap individu mempunyai sifat dan kemampuan yang berbeda, dengan kelebihan dan kekurangan yang berbeda pula. Kelebihan satu individu dalam satu kelompok dapat digunakan untuk membantu anggota-anggota lain dalam kelompok untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi kelompok dalam situasi tertentu. Dengan demikian dapatlah dianggap bahwa tiap individu dalam suatu kelompok dalam keadaan tertentu dan pada waktu tertentu, dapat berfungsi sebagai pemimpin yang memiliki kemampuan memimpin berdasarkan kelebihan-kelebihan yang dimilikinya.

Tugas pemimpin sebagai pendidik adalah menimbulkan kesadaran pada yang dipimpin, bahwa ia memiliki kemampuan dan kelebihan dalam bidang-bidang tertentu, dan menimbulkan kepercayaan pada dirinya sendiri sehingga ia dapat mengembangkan kemampuan dan kelebihannya itu, dan kemudian dapat pula menggunakannya untuk membantu orang lain dan memimpin orang lain.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tugas pemimpin sebagai pendidik adalah mengembangkan kemampuan dan kelebihan pada yang dipimpinnya sehingga mampu menjadi pemimpin. Jadi memimpin ialah menimbulkan kepemimpinan pada yang dipimpin.

4. Tipe-tipe kepemimpinan

Berdasarkan ciri-ciri dalam penampilan dan cara melaksanakan kepemimpinannya tipe kepemimpinan bisa dikelompokkan ke dalam :

a. Pemimpin otokratis

Otokratis berasal dari kata-kata *oto* yang artinya sendiri dan *kratos* yang artinya pemerintahan. Jadi otokratis berarti mempunyai sifat memerintah dan menentukan sendiri. Pemimpin yang otokratis menganggap bahwa dia lah yang bertanggungjawab sepenuhnya dan yang dapat menentukan maju mundurnya perusahaan yang dipimpinnya.

Pemimpin yang otokratis biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia datang paling pagi dan meninggalkan kantornya paling lambat dan ia menghendaki agar pegawai-pegawainya pun bekerja demikian, karena itu pengawasannya ketat dan instruksi-instruksinya tegas tidak dapat ditawar-tawar. Setiap rapat dipimpinnya sendiri secara tertib, teratur dan cepat. Tidak diperkenankan adanya penyimpangan-penyimpangan dan usul-usul di luar acara yang telah ditetapkan. Semua hubungan dengan masyarakat/klien ia laksanakan sendiri tidak mau mendelegasikannya kepada orang lain, sehingga timbul sikap dan anggapan pada seorang pemimpin yang otokratis, bahwa :

1. Hanya pemimpin sendiri yang perlu mengetahui kebijakan, arah dan tujuan dari usaha yang dilakukan.
2. Hanya pemimpin yang berhak merencanakan dan menentukan suatu kebijakan sedangkan yang lain hanya boleh mengeluarkan pendapat jika diminta.
3. Semua stafnya adalah pelaksana, yang tinggal melaksanakan apa yang telah ditentukan oleh pemimpin.
4. Setiap langkah dari staf selaku pelaksana perlu diawasi jangan sampai menyimpang dari pola yang sudah ditentukan oleh pemimpin.

5. Jika ada saran atau pendapat dari staf, hanya pemimpin yang dapat menentukan pilihan, karena dia lah yang akan bertanggungjawab sepenuhnya nanti.
6. Penilaian hasil dari proses bekerja dilakukan oleh pemimpin sendiri berdasarkan norma-norma yang ia tentukan sendiri.

Pemimpin yang otokratis melaksanakan kepemimpinannya dengan cara dominasi. Kepemimpinan seperti ini tidak selalu disebabkan karena desakan ingin berkuasa atau karena ingin menonjolkan diri sendiri, tetapi mungkin karena demikian keyakinannya dan hanya itulah pengetahuannya tentang kepemimpinan.

b. Pemimpin Demokratis

Demokratis berasal dari kata-kata *demos* yang artinya rakyat dan *kratos* yang artinya pemerintahan, jadi kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berdasarkan “pemerintahan oleh rakyat”, dalam arti usaha dan tanggungjawab dilakukan secara bersama oleh semua anggota kelompok.

Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya yang bersama-sama kelompoknya berusaha dan bertanggungjawab terhadap tercapainya tujuan bersama. Supaya semua anggota kelompok merasa ikut bertanggungjawab, maka semua anggota diajak ikut serta dalam setiap kegiatan, baik dalam perancangan maupun dalam pelaksanaan dan penilaiannya. Setiap anggota dianggap sebagai sumber potensi yang berharga dan mempunyai peranan dalam usaha pencapaian tujuan.

Sikap dan tindakan seorang pemimpin yang demokratis dapat disimpulkan seperti berikut :

1. Mengakui dan menghargai potensi yang dimiliki setiap anggota kelompoknya.
2. Mampu menimbulkan dan memanfaatkan potensi tersebut.

3. Mampu dan berani mendelegasikan tanggungjawab kepada petugas lain.
4. Mampu melepaskan diri dari tugas-tugas rutin supaya dapat mencurahkan waktu dan tenaga pada masalah kepemimpinan yang kreatif.
5. Mampu cepat mengerti dan menghargai gagasan-gagasan yang dikemukakan orang lain.
6. Tidak mengharapkan penghargaan yang lebih dari anggota-anggota kelompok lainnya, ia hanya ingin dihargai sebagai seorang anggota yang wajar dan patut dihargai seperti ia juga menghargai anggota-anggota yang lainnya.
7. Memperhatikan dan mendorong perkembangan setiap anggota kelompoknya.
8. Beranggapan bahwa anggota-anggota kelompoknya harus sebanyak-banyaknya diikutsertakan dalam tanggungjawab dan diberi kepercayaan serta kesempatan untuk melaksanakan kepemimpinan.

c. Pemimpin Pseudo Demokratis

Pseudo artinya palsu atau pura-pura. Pemimpin semacam ini berusaha memberikan kesan dalam penampilannya seolah-olah demokratis padahal otokratis, memaksakan kehendaknya sendiri secara halus.

Seorang pemimpin pseudo demokratis memberikan kesan “pejuang gigih” untuk “demokrasi”. Kata-kata, anjuran dan semboyan-semboyannya memberikan kesan seolah-olah pribadinya adalah yang paling demokratis. Ia berusaha untuk menarik perhatian orang lain dan berusaha untuk disukai orang lain. Sikapnya dibuat ramah, kata-kata dan bahasanya sopan dan sedap didengar, suka sekali mempersoalkan masalah demokrasi. Ia pandai bergaul, dapat mengetahui kelemahan-kelemahan orang lain untuk dijadikan alasan supaya orang segan kepadanya dan mudah tunduk kepadanya.

Dalam pembicaraan dan rapat-rapat ia banyak meminta pendapat dan saran dari anggota-anggota yang lain, untuk memberikan kesan bahwa ia

lebih memperhatikan pendapat orang lain. Tetapi dalam pelaksanaannya ia tidak memperhatikan saran-saran yang dimintanya itu, karena ia pandai mengubah alasan-alasan sedemikian rupa sehingga selalu menguntungkan diri sendiri dan menghasilkan pendapat sendiri.

Karena sikapnya yang dibuat ramah, anggota-anggota lain biasanya tidak berani menentangnya karena khawatir kalau-kalau mereka menyinggung perasaan pemimpin mereka yang “baik hati”. Anggota-anggota yang tidak sepaham dengan pimpinannya itu lebih baik berdiam diri, daripada “mengeruhkan suasana baik” atau jika mereka tidak bisa menyesuaikan diri lagi, mereka lebih baik minta dipindahkan ke bagian laain daripada menimbulkan pertentangan. Jadi pemimpin yang pseudo demokratis sebenarnya pemimpin yang otokratis tetapi dia pandai menutupi sifatnya dengan penampilan yang seolah-olah demokratis.

d. Pemimpin Laissez-Faire

Laissez-faire jika diterjemahkan artinya adal “biarkan saja berjalan” atau “tidak usah dihiraukan”, jadi mengandung sikap “masa bodo” (acuh).

Sikap *laissez-faire* ini biasanya disebabkan karena pemimpin memberikan arti yang keliru pada istilah demokrasi. Demokrasi diartikan sebagai kebebasan bagi setiap anggota, bebas mengemukakan dan mempertahankan pendapat masing-masing dan bebas untuk menggunakan kebijakan sendiri-sendiri. Pimpinan hanya berusaha mencegah pertentangan-pertentangan yang dapat memperkeruh suasana, pemimpin berpendapat bahwa ia sebaiknya tidak terlalu banyak mendekati dan mempertemukan pendapat karena hal itu dianggapnya akan mengurangi hak dan kebebasan anggota-anggotanya.

Dalam melaksanakan usaha, rencana yang tegas dianggapnya tidak perlu karena akan mengekang kebebasan anggota dan akan mengurangi inisiatif mereka. Setiap usul baru dan hasil pemikiran baru dari anggotanya, dianggap sebagai bukti adanya perhatian dan inisiatif para anggota yang harus dihargai dan diberikan kesempatan untuk

dilaksanakan. Semangat bekerja dan kegembiraan bekerja akan terpelihara karena tidak ada kekangan-kekangan. Setiap kekangan dianggap bertentangan dengan hak-hak individu dalam demokrasi.

Pemimpin seperti ini tidak akan menghasilkan suasana tertib damai dan tidak akan menimbulkan kesadaran disiplin diri pada anggotanya. Setiap anggota menganggap bahwa hak dan kewajiban ada pada setiap masing-masing anggota oleh karenanya setiap anggota berhak berusaha dengan cara masing-masing menurut kehendak dan pendapat masing-masing.

Padahal demokrasi sebenarnya bukanlah kebebasan mutlak, melainkan kebebasan yang dibatasi oleh aturan-aturan tertentu yang telah ditentukan bersama. Kebebasan mutlak bagi setiap anggota bahkan akan menimbulkan anarki atau kekacauan.

Dalam setiap usaha diperlukan kesadaran disiplin diri untuk mengekang diri sendiri sehingga berusaha untuk menyesuaikan diri pada ketentuan-ketentuan kelompok. Pemimpin yang *laissez-faire* sama sekali tidak berusaha menimbulkan kesadaran disiplin diri karena itu pimpinan *laissez-faire* dapat menimbulkan kekacauan dan kesimpangsiuran dalam usaha. Kepemimpinan semacam ini mungkin disebabkan karena tidak mampu, malas, masa bodo atau karena tidak tahu arti sebenarnya demokrasi.

5. Proses Memimpin

Memimpin adalah suatu proses mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya dengan menggunakan macam-macam alat yang tersedia, antara lain: kepribadiannya, skilnya, pengalamannya, dan bakat kepemimpinannya. Kegiatan-kegiatan memimpin terdiri dari :

- a. Membuat/mengambil keputusan, yakni mengembangkan suatu proses dimana ditetapkan suatu pola tindakan berdasarkan pilihan antara sejumlah alternatif-alternatif dengan tujuan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan.

- b. Memusatkan perhatian kepada sasaran-sasaran, yakni memotivasi bawahan untuk bersama-sama mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan dari sasaran-sasaran, maka para pemimpin harus cepat mengoreksinya.
- c. Menyusun kebijakan-kebijakan, yakni mengantisipasi masa yang akan datang dan berusaha menemukan pola tindakan alternatif. Para pemimpin menggariskan pedoman, petunjuk untuk keputusan-keputusan di masa yang akan datang.
- d. Mengorganisasikan dan menempatkan karyawan pada jabatan-jabatan yang ada, menggunakan sebuah proses dimana ditetapkan struktur dan alokasi jabatan-jabatan, kemudian dipilih orang-orang untuk mengisi jabatan-jabatan tersebut.
- e. Melaksanakan komunikasi dengan para bawahan, para rekan dan para atasan untuk meneruskan ide-ide kepada pihak-pihak lain dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- f. Membimbing dan mensupervisi, yakni mengusahakan agar para bawahan bekerja ke arah sasaran-sasaran dan tujuan umum.
- g. Mengawasi semua aktivitas, yakni menggunakan proses yang dapat mengukur hasil pekerjaan dan kemudian memimpinya ke arah tujuan yang telah ditetapkan semula.

Semua proses tersebut di atas saling berkaitan erat antara satu dengan lainnya dan kerap kali muncul dengan tahapan yang berbeda-beda bahkan kadang-kadang simultan.

B. Motif dan Motivasi

Prestasi kerja seorang karyawan kadang-kadang tidak sama dengan kemampuan yang dimilikinya. Penyebabnya memang tidak akan sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, karena faktor penyebabnya akan tergantung dari orangnya sendiri atau lingkungan kerjanya. Tidak sesuainya antara prestasi kerja dengan kemampuannya tadi, bagi seorang karyawan mungkin karena tidak punya kemauan, bisa juga karena tidak menyukai pemimpinnya atau bisa juga karena kekurangan energi dan lain sebagainya.

Dalam psikologi keadaan seseorang seperti itu bukan kemampuan yang kurang, melainkan motivasi yang kurang atau tidak ada sama sekali. Motifnya yang tidak kuat sehingga hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya.

1. **Motif**

Motif adalah kondisi seseorang yang mendorong untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan. Atau dapat juga dikatakan bahwa motif adalah daya gerak yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu.

Seseorang melaksanakan kemampuannya karena ada suatu motif. Kalau motif tidak timbul belum tentu ia berbuat sesuatu dalam rangka melaksanakan kemampuannya, meskipun ia sanggup berbuat demikian. Hampir semua orang bisa lari tetapi kenyataannya tidak semua orang lari. Jika seseorang lari, itu karena ada sesuatu, itu disebabkan ada motif yang timbul pada dirinya, entah mengejar sesuatu atau menghindarkan sesuatu.

Karena itu jika terjadi suatu pembunuhan, maka yang pertama-tama muncul pada benak seorang fanatik ialah pertanyaan “apakah motif pembunuhan itu?” Bila seseorang membunuh orang lain, pasti ada motifnya.

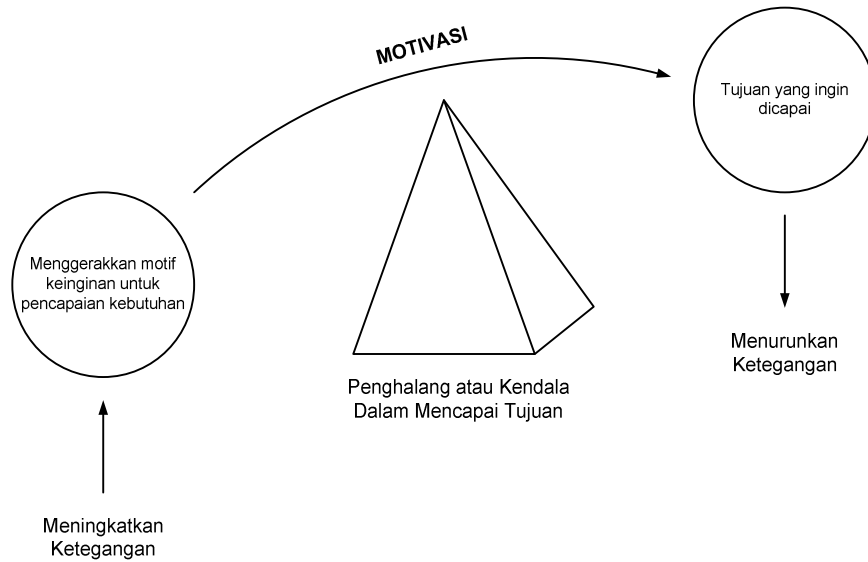
Suatu motif timbul berdasarkan kebutuhan hidup, yakni :

- a. Kebutuhan primer atau kebutuhan fisiologis antara lain kebutuhan akan makanan, air untuk minum, udara untuk bernafas, tidur, dan lain-lainnya yang sifatnya untuk kelangsungan hidup.
- b. Kebutuhan sekunder antara lain harga diri, ingin memiliki sesuatu, melaksanakan tugas dan sebagainya. Kebutuhan sekunder merupakan kebutuhan rohani yang biasanya sejalan dengan perkembangan usia seseorang. Kebutuhan ini mempengaruhi tingkahlaku seseorang

2. **Motivasi**

Sedangkan motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri (proses internal) untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (observasi tindakan). Jadi motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri

sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau tujuan (kepuasan eksternal).

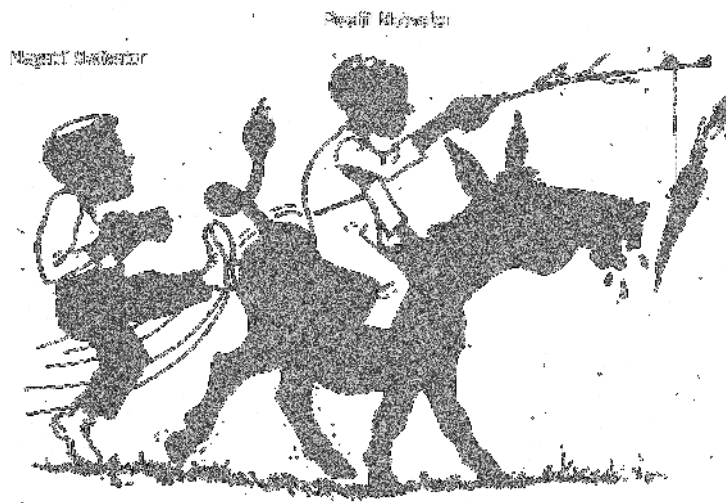


Gambar 3.1. Proses Motivasi

Salah satu tugas seorang pemimpin adalah memotivasi, membangkitkan motif para karyawan, menggugah daya gerak mereka agar lebih giat bekerja.

Cara memotivasi para pekerja bisa dilakukan dengan :

- a. Perkataan yang halus, sopan dan bijaksana atau pujian yang bisa menimbulkan sifat optimistis pada pekerja yang bersangkutan.
- b. Memberikan contoh dalam bentuk sikap/disiplin kerja.
- c. Memberikan reward/hadiah bagi pekerja yang berprestasi.



Gambar 3.2. Bentuk Motivasi Positif dan Negatif

RANGKUMAN BAB-III

Pemimpin adalah orang yang mempunyai tanggung jawab dalam pencapaian tujuan usaha yang dipimpinnya. Sebagai seorang pemimpin tentunya.

Komunikasi juga erat kaitannya dengan kepemimpinan dan motivasi. Pemimpin yang baik dapat memberikan motivasi pada bawahannya, sehingga suasana dan produktivitas kerja menjadi meningkat.

Motif adalah kondisi seseorang yang mendorong untuk mencari suatu kepuasan atau mencapai suatu tujuan. Atau dapat juga dikatakan bahwa motif adalah daya gerak yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu.

Sedangkan motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri (proses internal) untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (observasi tindakan).

LATIHAN

1. Sebutkan suatu motif timbul berdasarkan kebutuhan hidup ?
2. Berikan contoh penerapannya pada poin 1 !