



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KINERJA PEGAWAI PEMASYARAKATAN

Muhammad Ridwan

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Abstrak

Jurnal ini memiliki judul “Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemasarakatan”. Adapun tujuan dari penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dalam memimpin dan memotivasi kinerja pegawai pemasarakatan. Penelitian ini ditujukan pada permasalahan kinerja aparat pemasarakatan yang belum memenuhi harapan dan masih banyaknya pelanggaran disiplin. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif, serta memperoleh data melalui hasil wawancara, hasil dari penelitian sebelumnya, dan hasil observasi.

Kata Kunci: Pengaruh, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem masyarakat, pelaksanaan tugas dan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kemampuan sumber daya yang memadai agar mencapai tujuan yang baik dalam masyarakat. Begitupun sebaliknya, bahwa kepemimpinan yang lemah bisa menjadi salah satu penyebab runtuhnya kinerja pegawai Masyarakat di Indonesia. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu cara bagi pemimpin untuk membimbing, mendorong dan menyesuaikan semua elemen dalam suatu kelompok atau suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam pegawai dan lembaga masyarakat yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam keberhasilan mencapai tujuan Masyarakat di masing-masing UPT. Selain kepemimpinan, sebuah UPT Masyarakat juga harus didukung oleh pegawai yang berkinerja baik untuk mencapai tujuan masyarakat. Oleh sebab itu, dalam mengoptimalkan kinerja dari pegawai dalam mencapai tujuan Masyarakat perlu diperhatikan hal-hal berikut ini antara lain :

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan dalam Suatu UPT Masyarakat

Segala bentuk kepemimpinan mampu memberi pengaruh terhadap kinerja seseorang ataupun kelompok. Seperti hakikatnya, seorang pemimpin mampu memberi dukungan, perlindungan, menjamin kualitas kerja terutama pada pencapaian tujuan bersama.

2. Motivasi Kerja

Berbagai pertimbangan kebutuhan yang terlibat

dalam pemenuhan diri yang dapat dijadikan sebagai motivasi untuk melakukan pencapaian tersebut. Tohe (1990:202) mengungkapkan bahwa yang terbaik adalah membimbing pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, dan menggunakan motivasi agar aktivitas tidak terlalu menyimpang dari tujuan organisasi tersebut.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito 1990, segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat memberi pengaruh dalam penyelesaian tanggung jawab yang diberikan merupakan lingkungan kerja. Adanya hubungan yang baik dan berpengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dan lingkungan kerja akan memberikan dampak kepada produktivitas pegawai masyarakat baik secara langsung ataupun yang secara tidak langsung. Faktor fisik, kimia, biologi, fisiologis, psikologis dan sosioekonomi berpengaruh terhadap proses menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dengan kemampuan manusia dan efisiensi kerja. (Sumamur, 1986 : 49). Pada pelaksanaan desentralisasi masyarakat di bidang Informasi Komunikasi dan Kehumasan, maka Pegawai Negeri Sipil di bidang tersebut haruslah dapat mempersiapkan diri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang profesional dan handal untuk menghadapi tantangan

globalisasi. Tercapainya tujuan Pemasarakatan dalam suatu lembaga pemasarakat tidak terlepas dari adanya pengaruh sumber daya yang ada. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pelaku dalam suatu lembaga pemasarakat juga harus dipergunakan dan dipekerjakan secara efektif dan efisien ke arah peningkatan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan di Bandar Lampung, antara lain gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Rumusan Masalah

Kepemimpinan adalah suatu perilaku, sifat, dan tindakan yang dimiliki sang pemimpin yang berpengaruh terhadap individu tau kelompok untuk memotivasi dalam pencapaian visi yang sudah direncanakan. Dalam hal tersebut, setiap orang dan setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing. Meskipun pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, namun tujuannya hanya satu, yaitu buat kemajuan organisasi yang dipimpin.

Perkembangan organisasi dipengaruhi sang pemimpinnya, organisasi yang baik tentunya dipimpin sang pemimpin yang mempunyai kualitas dan jiwa kepemimpinan yang tinggi. Begitupun sebaliknya, organisasi akan dianggap buruk apabila dipimpin sang pemimpin yang berkualitas. Dengan demikian, pokok permasalahan yang menjadi bahasan pada penelitian ini yakni:

1. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pemasarakatan?

2. Bagaimana pengaruh dari perbedaan gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian sebelumnya dan hipotesis?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian adalah metode deskriptif-kualitatif. Hal ini menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap antusiasme beberapa petugas di Lembaga Pemasarakatan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada salah satu Lembaga Pemasarakatan di Kota Bandar Lampung. Sumber data dalam penelitian ini meliputi kata-kata dan tindakan. Metode pengumpulan dilakukan dengan cara observasi, wawancara, pencatatan.

PEMBAHASAN

Beberapa Faktor Penting dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemasarakatan

1. Gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang diadopsi seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau dapat dikatakan sebagai pola perilaku yang berpengaruh terhadap kinerja orang lain. Prasetyo (2006) mendefinisikan "gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang mengimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan". Menurut Thoha (2007) gaya kepemimpinan adalah suatu kode etik, ketika seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain maka dia akan menggunakan kode etik tersebut.

Dalam hal ini, penting untuk mencoba mengoordinasikan pandangan antara orang-orang yang akan

mempengaruhi perilakunya dan mereka yang akan mempengaruhi perilakunya. Menurut Fiedler dalam Toha (2001: 36), jika seorang pemimpin di dalam organisasi mengembangkan gaya manajemen dalam keadaan darurat, mereka dapat secara efektif mencapai efektivitas. Metode darurat adalah metode di mana metode manajemen yang diklaim paling membantu dalam mencapai tujuan organisasi mungkin berbeda dalam situasi atau kondisi yang berbeda, metode ini disebut juga metode darurat atau situasi. Secara teoritis, Fildler berasumsi bahwa mengubah gaya kepemimpinan tidaklah mudah bagi pemimpin dalam pencapaian kesuksesan.

Menurut Putti dalam Prasetyo (2006) menerangkan gaya kepemimpinan lebih rinci sebagai berikut:

- a. Otoriter atau otokratis ialah Gaya kepemimpinan yang didasarkan pada kekuasaan. Pengikut biasanya dipenuhi oleh tekanan dan ketakutan. Pemimpin akan menginstruksikan pengikut mereka untuk melakukan tugas dengan cara ini, dan pengikut dapat menyelesaikan tugas tanpa mengajukan pertanyaan. Gaya ini hampir tidak memiliki desentralisasi, dan pemimpin belum menjelaskan apa yang harus dilakukan. Pemimpin yang otoriter sangat jauh hubungannya dengan pengikutnya dan gaya kepemimpinan ini menciptakan sebuah kebencian terhadap pemimpinnya.
- b. Demokratis atau partisipatif Pemimpin yang menggunakan gaya ini mendorong pengikut untuk

berpartisipasi dalam kegiatan kelompok. Di bawah kepemimpinan semacam ini, anggota tim memiliki hubungan yang erat. Pemimpin mengambil tempatnya karena dia setia kepada tim dan sangat mementingkan kepentingan anggotanya.

- c. Berorientasi pada karyawan versus gaya yang berorientasi pada produksi. Gaya yang berorientasi pada karyawan memungkinkan pengikut dengan bebas melakukan pekerjaannya sendiri Sesuai keinginan mereka. Pemimpin hanya menyatakan tujuan dan apa yang harus dilakukan, serta memberikan kebebasan kepada pengikutnya untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. Suportif (mendukung) dibawah gaya kepemimpinan ini, pemimpin mencari dukungan psikologis dari pengikut. Hubungan antara pemimpin dan pengikut didasarkan pada pemahaman dan saling mendukung. Saat sikap ini terbentuk, pengikut akan menyelesaikan tugasnya maupun hadir atau tidaknya pemimpin.

Berpusat pada kenyataan. Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada teori situasional, yang menyatakan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan harus didasarkan pada kenyataan atau diagnosa atas realitas yang harus dipimpin oleh pemimpin.

2. Motivasi

Hasibuan (2000: 142) mengungkapkan bahwa, hal yang membangkitkan kemauan individu untuk bekerja sama, melakukan

pergerakan secara efisien, dan menyatukan upaya untuk mencapai kepuasan disebut dengan motivasi. Oleh karena itu, motivasi menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana cara Anda dapat membimbing kekuatan dan potensi bawahan Anda sedemikian rupa sehingga mereka siap untuk bergerak secara produktif dan membawa keberhasilan pada apa yang sudah direncanakan. Chung dalam Gomes (1995: 177) menyatakan bahwa, motivasi yakni perilaku yang berorientasi pada tujuan. Motivasi digunakan sebagai acuan dalam meraih tujuan. Kepuasan dan produktivitas memiliki keterkaitan yang kuat terhadap motivasi. Selain itu, definisi dari Handoko (1999:25) terkait motivasi yakni sebagai kondisi kepribadian, dengan meningkatkan keinginan seseorang untuk bertindak, melakukan hal tertentu dalam mencapai visinya. Kegiatan pengarahan, penyaluran serta pendukung sikap manusia juga termasuk motivasi. Dalam memberikan motivasi kepada pegawai, seorang pemimpin menguasai bentuk motivasi yang cocok, serta mampu memenuhi segala bentuk kebutuhan pegawai demi kelancaran pencapaian tujuan. Terdapat dua pendekatan kepemimpinan yang mampu diterapkan pada lingkungan Lapas yang diungkap dalam Teori Douglas, McGregor dalam Manullang (2000: 171). Pendekatan tersebut diasumsikan dengan teori X dan teori Y yang meliputi sifat manusia.

Adapun asumsi Teori X dinyatakan sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu tidak disukai orang pada umumnya.
- 2) Pada umumnya, orang tidak suka ambisi dan bertanggung jawab serta lebih memilih untuk dipimpin.
- 3) Pada umumnya, terdapat pengawasan ketat dan pemaksaan terhadap pegawai

dalam pencapaian tujuan Bersama.

- 4) Pemberlakuan motivasi hanya dipertunjukkan bagi kebutuhan yang paling rendah.

Meskipun Teori Y mengasumsikan hal berikut untuk manusia :

- 1) Ketika kondisinya menguntungkan, pekerjaan adalah sifat manusia.
- 2) Disiplin diri adalah bagian penting dalam mencapai tujuan suatu lembaga pemasyarakatan.
- 3) Manusia dapat mengendalikan diri dan mencapai kesuksesan melalui pekerjaan yang bermotivasi baik.
- 4) Motivasi tidak hanya terkait dengan kebutuhan sekunder, tetapi juga terkait dengan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

McGregor menunjukkan bahwa umumnya orang tidak memiliki keinginan untuk bekerja, bertanggung jawab, dan harus dipaksa untuk bekerja. Teori desain modern Y didasarkan pada asumsi bahwa "Manusia pada dasarnya dapat bekerja sama, suka bekerja keras, dan bertanggung jawab". Teori X dan Teori Y menggambarkan pendekatan utama dari sifat manusia.

Maka dari itu, pemahaman tingkat kebutuhan harus dipahami oleh setiap pemimpin yang akan memberikan motivasi. Maslow dalam Manullang (2000: 173), mengembangkan teori terkait motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan-kebutuhan pada manusia, dikategorikan sesuai prioritas yakni:

- 1) Kebutuhan fisik (physiological needs) yaitu Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang

harus dipenuhi untuk mempertahankan eksistensi diri sebagai tubuh, seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan kebutuhan fisik lainnya;

- 2) Kebutuhan rasa aman (safety needs) yaitu Kebutuhan ini terkait dengan rasa aman dari ancaman eksternal yang mungkin terjadi, seperti rasa aman dari ancaman orang lain, ancaman bahwa mereka tidak dapat bekerja suatu saat karena usia, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau faktor lain;
- 3) Kebutuhan sosial (social needs) yaitu Ciri-ciri kebutuhan ini adalah keinginan seseorang untuk menjadi bagian atau anggota kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan untuk membantu orang lain.;
- 4) Kebutuhan pengakuan (esteem needs) yaitu Kebutuhan terkait tidak hanya bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi yang lebih penting, diakui / dihormati / dihargai oleh orang lain karena kemampuan atau kelebihannya. Tanda kebutuhan ini adalah tanda penciptaan, yang dengannya hidupnya dianggap lebih berharga. Seperti merek jam, merek tas dan lainnya merasa bahwa statusnya meningkat dan dirinya sendiri dihormati dan disegani orang; dan
- 1) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran

diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tertinggi dari teori Maslow, seperti ikut seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Mill en Timpe (1999 : 3), sebuah organisasi berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawainya untuk meningkatkan produktivitas mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat memfokuskan perhatian pegawai pada peningkatan produktivitas mereka. Faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, psikologis, dan sosial ekonomi mempengaruhi desain lingkungan kerja yang berkaitan dengan keterampilan manusia dan produktivitas kerja (Sumamur, 1986 : 49).

Secara umum, faktor-faktor berikut mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain :

1) Sarana dan Prasarana Kerja

Sarana dan prasarana yang tidak mendukung penyelesaian tugas dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas, akibat kurangnya alat, tempat kerja yang terlalu padat, ventilasi yang buruk dan proses yang tidak jelas. (Thyssen, terjemahan Khadyana, 1996 : 7). Sarana dan Prasarana sendiri merupakan sebuah faktor penunjang yang sangat vital dalam proses kerja para pegawai, dengan terpenuhinya Sarana dan Prasana Kerja bagi para pegawai

maka hal ini akan mempermudahnya dalam melaksanakan tugas.

2) Upah dan Tunjangan / Gaji

Upah dan Tunjangan sendiri biasa dikena dengan sebutan Gaji. Para pegawai mengambil sebuah pekerjaan dan menyelesaikannya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya, gaji tersebut merupakan sebuah bentuk apresiasi atas kerja keras pegawai tersebut dalam tempo tertentu. Gaji yang tidak memenuhi harapan para pegawai akan memaksanya untuk terus mencari lingkungan kerja baru yang dapat memastikan bahwa kebutuhan hidupnya terpenuhi.

3) Hubungan Kerja Antar Pegawai

Kelompok kerja yang sangat kohesif dan loyal akan meningkatkan produktivitas karena satu pegawai dan pegawai lainnya saling mendukung dalam mencapai tujuan dan/atau hasil.

Setiap orang memiliki kemampuan genetik untuk menyesuaikan perilaku tertentu dengan lingkungan untuk mengatasi masalah lingkungan. Namun, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam organisasi (Kegan dalam Fraser, 1993: 83). Pembawaan puas atas kerja kerasnya bersama tim, akan membawa aura positif dalam lingkungan kerja.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (1996: 110), produktivitas secara langsung mempengaruhi produktivitas dan kepuasan pegawai melalui koordinasi keterampilan profesional. Selain motivasi, kemampuan juga harus diperhatikan, dan produktivitas yang tinggi antara lain karena pekerja tidak memiliki hambatan (Robbins, 1996: 218). Menurut Timple (1999: 31), menentukan mengapa pegawai bekerja

sangat penting untuk pengawasan yang baik dan strategi pengambilan keputusan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja. Menurut Rahmawati (2008), kinerja merupakan evaluasi formal atas kinerja pegawai. Evaluasi ini dapat dilakukan secara informal, misalnya jika manajer berhasil menyelesaikan pekerjaan, manajer memperingatkan karyawan akan kesalahan atau memuji karyawan, dan lembaga administrasi nasional yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009) diterjemahkan menjadi kinerja, yang juga berarti pekerjaan, performance, pelaksanaan pekerjaan, Prestasi kerja atau hasil kerja / prestasi / prestasi kerja. Selain itu, Mitchell dalam Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa kinerja mencakup beberapa aspek yaitu:

- 1) Quality Of Work (Kualitas Kerja)
- 2) Promptness (Kecepatan/Ketangkasan)
- 3) Initiative (Inisiatif)
- 4) Capability (Kecakapan)
- 5) Communication (Komunikasi)

Kelima aspek tersebut dapat digunakan sebagai sarana untuk menilai tingkat kinerja seseorang

Perbedaan Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Penelitian Sebelumnya dan Hipotesis

1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian Agusman S. (2004) berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Sekretariat Daerah Kepulauan Riau". Melalui penelitian ini menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta lingkungan pekerjaan berkaitan erat dan saling mempengaruhi. Dalam penelitian

yang dilakukan oleh Sawitri Danik Rahayuni (2002) membuktikan bahwa, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh signifikan dan parsial terhadap keproduktifan, dan gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai tersebut.

2. Hipotesis

Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Gaya memimpin yang berdeba-beda juga memiliki dampak positif pada pegawai masyarakatan.
- 2) Motivasi memiliki dampak positif pada pekerjaan pegawai masyarakatan.
- 3) Area kerja atau lingkungan telah memberikan dampak positif pada pekerjaan staf kerja pegawai masyarakatan.
- 4) Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja semuanya mempengaruhi produktivitas pegawai masyarakatan
- 5) Dalam gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja ialah variabel yang paling penting untuk mempengaruhi kinerja serta penyebaran informasi di dalam kantor terutama dalam urusan publik.

METODE PENGUMPULAN DATA

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu dengan cara wawancara tertutup kepada narasumber melalui kuesioner yang telah penulis cetak dan bagikan kepada para narasumber. Dalam survei, alat pengumpulan data kuesioner untuk mengumpulkan data. tersebut dibagi menjadi empat dimensi, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan

kerja dan produktivitas. Selanjutnya dilakukan penilaian atau skorsing dari jawaban yang sudah disediakan menggunakan skala *Likert* atau skala jenjang. Sebelum dilanjutkan kepada tahap berikutnya, dilakukan juga pengujian validitas dan reliabilitas yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah poin-poin pertanyaan yang tersedia sesuai dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Dalam uji validitas penulis menggunakan *Pearson's correlation*, dan untuk uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program komputer *SPSS version 12* yang tersedia untuk PC dengan sistem operasi Windows. Pengumpulan data sekunder diambil melalui bahan-bahan laporan instansi dan juga sumber-sumber yang telah dihimpun pihak lain.

KESIMPULAN

Jiwa kepemimpinan dapat digambarkan sebagai cara seseorang dalam kelompoknya untuk memimpin, mendorong, dan mengatur seluruh elemen di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu dalam hal ini meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja individu atau pegawai untuk mencapai tujuan organisasi juga membutuhkan sebuah dorongan atau motivasi yang biasa berbentuk sebuah target/goals. Menurut Sudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2013:3536), ada lima variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi petugas Lembaga Masyarakatan, yaitu:

1) Metode Komunikasi

Seorang pemimpin harus mampu dan bisa memberikan informasi yang jelas, maka dari itu pemimpin sangat memerlukan kemampuan komunikasi yang baik dan lancar. Dengan komunikasi yang baik dan lancar maka akan mempermudah bagi

bawahannya untuk memahami apa yang diinginkan pemimpin tersebut.

2) Memberikan Motivasi

Selain pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan lancar, tentunya juga seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mendukung atau memotivasi bawahannya, dengan termotivasinya mereka dalam bekerja hal ini akan berpengaruh pada kecepatan dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

3) Kemampuan untuk Memimpin

Dari segi bakat, kemampuan kepemimpinan berbeda, hal ini terbukti dengan adanya seorang pemimpin yang tidak memiliki kemampuan dalam memimpin. Gaya kepemimpinan seseorang dapat berbeda-beda, apakah itu otoriter, kolektif, atau bebas.

4) Pengambilan Keputusan

Pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan aturan pemasyarakatan, keputusan yang diambil dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan bahkan memberikan kontribusi bagi kemajuan pemasyarakatan.

5) Otoritas yang Positif

Dengan gaya kepemimpinan yang berbeda, para pemimpin tetap harus memiliki pembawaan yang positif, hal ini akan memberikan rasa

aman dan nyaman kepada para bawahan.

Menurut Samsudin (2009 : 293-294), pemimpin memiliki beberapa kualitas yang berguna, sebagai berikut :

1) Kesiediaan untuk Mengambil Tanggung Jawab

Seorang pemimpin yang sudah berkomitmen untuk mencapai tujuan berarti dia sudah bersedia untuk mengambil bertanggung jawab atas resiko apa saja yang akan terjadi dalam proses menuju tujuan tersebut.

2) Kemampuan Membedakan Persepsi

Menunjukkan kemampuan dalam mengamati atau menemukan realitas lingkungan. Setiap pemimpin perlu memahami tujuan kelompok atau organisasi yang ia pimpin agar dalam proses bekerja ia memiliki tujuan yang jelas untuk mencapainya.

3) Kemampuan untuk Bersikap Objektif

Kemampuan ini digunakan untuk melakukan pertimbangan salah atau benar dengan melihat suatu permasalahan tidak hanya dari sisi yang benar saja akan tetapi dari sudut pandang orang yang salah juga, seorang pemimpin harus mengutamakan fakta daripada kepentingan dan asumsi yang belum teruji kebenarannya.

SARAN

Hal ini sangatlah penting untuk dipelajari, terutama bagi para pemimpin

untuk menjaga, memelihara dan meningkatkan kondisi kerangka kerja yang berdampak positif pada pekerjaan yang dilakukan para staf Kantor Pemasarakatan di bidang Informasi Komunikasi dan Kehumasan, terutama dalam hal gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja hal ini wajib dipelajari pada para pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

Agusman. 2004. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Riau. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 1999. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta Jakarta. Azwar, Saifuddin.1997. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta. Pustaka Pelajar

Daniel C, Feldman dan Hugh J, Arnold. 1983. Managing Individual and Group Behaviour in Organizations. New York : Graw Hilal

Dessler, Gary. 1993. Manajemen Personalia. Jakarta. Penerbit Erlangga

Flippo, Edwin B. 1995. Manajemen Personalia. Penerjemah Moh. Masud, Erlangga Jakarta.

Fraser T.M. 1993. Human Stress. Work and Job Satisfaction, terjemahan Ny. L. Mulyana, Pustaka Binaman Presindo. Jakarta.