

## PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA WIRAUSAHA

<sup>1</sup>Asmil Ketrianggi, <sup>2</sup>M.Iqbal Tri Jasib, <sup>3</sup>Roslina

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri

<sup>1,2,3</sup>Jl. Soebrantas No. 10, Tembilahan Hilir, Indragiri, Riau 29214

Email: [Asmil.ketrianggi@gmail.com](mailto:Asmil.ketrianggi@gmail.com), [iqbalxiaomi888@gmail.com](mailto:iqbalxiaomi888@gmail.com), [R.rosliana@gmail.com](mailto:R.rosliana@gmail.com)

### ABSTRAK

Kepemimpinan yang efektif memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kinerja organisasi, termasuk dalam konteks kewirausahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja wirausaha berdasarkan tinjauan pustaka dari berbagai referensi yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang efektif, pemberian penghargaan, pemberdayaan karyawan, serta kepemimpinan yang adaptif merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, membangun hubungan yang baik dengan tim, serta memberikan otonomi dalam pekerjaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Selain itu, kepemimpinan yang adaptif memungkinkan wirausaha untuk menghadapi tantangan dan perubahan pasar dengan lebih baik.

**Keywords:** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Wirausaha, Produktivitas.

### 1 PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang efektif adalah salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam organisasi, termasuk dalam dunia kewirausahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, lebih kreatif, dan lebih berdedikasi. Dalam konteks wirausaha, pemimpin yang mampu memotivasi timnya dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi dan pencapaian tujuan bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja wirausaha dan faktor-faktor yang mendukung terciptanya motivasi kerja yang tinggi di kalangan karyawan.

### 2 TINJAUAN PUSTAKA

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja dalam Konteks Wirausaha
2. Menganalisis Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja
3. Menilai Pengaruh Kepemimpinan Adaptif terhadap Motivasi Kerja Wirausaha
4. Memberikan Wawasan tentang Hubungan Antara Kepemimpinan yang Efektif dan Keberhasilan Wirausaha
5. Mengembangkan Pemahaman tentang Kepemimpinan yang Mendorong Produktivitas dalam Wirausaha
6. Menggali Strategi Kepemimpinan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi dalam Kewirausahaan

### 3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan metode studi pustaka:

1. Mengidentifikasi topik penelitian
2. Pencarian Literatur
3. Seleksi Literatur
4. Pengorganisasian informasi

*Asmil Ketrianggi, et al. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Wirausaha*

5. Analisis dan Sintesis
6. Penulisan Laporan
7. Referensi dan Sitasi

## **4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Kepemimpinan Yang Inspiratif**

Kepemimpinan yang inspiratif berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi. Pemimpin yang inspiratif juga dapat menjadi contoh bagi karyawan dalam hal etika kerja, integritas, dan komitmen terhadap tujuan organisasi (Bass, 1985; House, 1977).

### **4.2 Komunikasi yang Efektif**

Komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Pemimpin yang terbuka, transparan, dan mendengarkan masukan dari karyawan dapat menciptakan hubungan yang saling percaya dan meningkatkan rasa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka (Hackman & Johnson, 2009; Robbins, 2001). Komunikasi yang efektif juga membantu karyawan untuk memahami tujuan organisasi dan peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut.

### **4.3 Pemberian Penghargaan dan Pengakuan**

Penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja. Pemimpin yang memberikan penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan berinovasi. Penghargaan dapat berupa penghargaan finansial, pujian, atau kesempatan untuk pengembangan karir (Deci & Ryan, 1985; Herzberg, 1966). Penghargaan ini memberikan dorongan positif yang meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

### **4.4 Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan karyawan adalah salah satu aspek penting dalam kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Pemimpin yang memberdayakan karyawan untuk mengambil keputusan, memberikan otonomi dalam pekerjaan, dan mempercayai kemampuan mereka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Pemberdayaan juga meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan mendorong mereka untuk berinovasi dan mencapai hasil yang lebih baik (Spreitzer, 1995).

### **4.5 Kepemimpinan yang Adaptif**

Kepemimpinan yang adaptif adalah kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan dan situasi yang ada. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan karyawan dapat menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi. Kepemimpinan yang adaptif juga penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi dalam dunia kewirausahaan (Yukl, 2010; Goleman, 2000).

### **4.6 Hubungan yang Baik dengan Tim**

Kepemimpinan yang membangun hubungan yang baik dengan tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pemimpin yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi kerja. Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan menciptakan rasa saling percaya dan kerjasama yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja tim (Luthans, 2002; Goleman, 2000).

## 5 KESIMPULAN

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja wirausaha. Pemimpin yang inspiratif, komunikatif, memberikan penghargaan, memberdayakan karyawan, adaptif, dan membangun hubungan yang baik dengan tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan bisnis. Oleh karena itu, pemimpin wirausaha perlu mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan keberhasilan usaha.

## REFERENSI

- [1] Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis: A Multi-level Framework for Examining the Diffusion of Transformational Leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199-218.
- [2] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- [3] Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- [4] Alfiani, J., Ridha, M. R., Yunita, F., & Rosliana, R. (2024). Penerapan Model Pengembangan Luther Dalam Pembuatan Video Promosi Kampus. *JURNAL PERANGKAT LUNAK*, 6(2), 341-350.
- [5] Cohen, A. (1993). Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analytic Test of the Impact of Organizational Commitment on Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 674-686.
- [6] Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
- [7] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer.
- [8] Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness.
- [9] Surya, R. Z., & Rosliana, R. (2020). Brainstorming Business Model Canvas pada Formulasi Strategi “Rabuk Diyang” sebagai Produk Khas Kabupaten Indragiri Hilir. *Selodang Mayang: Jurnal Ilmiah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir*, 6(1), 8-14.
- [10] Goleman, D. (2000). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- [11] Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- [12] Rianto, B., & Rosliana, R. (2021). Sistem Informasi Marketplace Penjualan Kendaraan Berbasis Web di Inhil. *Selodang Mayang: Jurnal Ilmiah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir*, 7(2), 83-88.
- [13] Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- [14] House, R. J. (1977). A 1976 Theory of Charismatic Leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The Cutting Edge*. Carbondale: Southern Illinois University Press.
- [15] Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- [16] Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Press.
- [17] Rosliana, r., melasari, r., & badewin, b. (2023). Inventarisasi potensi pendapatan asli daerah (pad) pada usaha agen travel perjalanan darat di kabupaten indragiri hilir sesuai undang-undang nomor 1 tahun 2022 tentang hubungan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah (hkpdp). *Selodang mayang: jurnal ilmiah badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten indragiri hilir*, 9(2), 133-141.
- [18] Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational*
- [19] Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- [20] Prasetyo, d. Y., bindas, a., rosliana, r., ridha, m. R., usman, u., & melasari, r. (2023). E-commerce web development and training at amran collection shop tembilahan. *Landmark:(jurnal pengabdian masyarakat)*, 1(3), 105-113.
- [21] Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.

- [22] Ds, s. T., surya, r. Z., nur, n., & rosliana, r. (2023). Studi potensi pajak rumah kos sebagai sumber pendapatan asli daerah (pad) kabupaten indragiri hilir berdasarkan peraturan daerah kabupaten indragiri hilir nomor 13 tahun 2018 tentang pengelolaan rumah kos. *Selodang mayang: jurnal ilmiah badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten indragiri hilir*, 9(1), 38-53.
- [23] Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- [24] Rosliana, r., melasari, r., & badewin, b. (2023). Inventarisasi potensi pendapatan asli daerah (pad) pada usaha agen travel perjalanan darat di kabupaten indragiri hilir sesuai undang-undang nomor 1 tahun 2022 tentang hubungan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah (hkpdp). *Selodang mayang: jurnal ilmiah badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten indragiri hilir*, 9(2), 133-141.
- [25] Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.