

**STRATEGI KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA BUKITTINGGI**

SUSIYANTI MEILINA, ANNISA PERMANASARI

STISIP Imam Bonjol Padang

susimeilina@gmail.com

Abstract: *The objectives of this study are: 1) To determine the leadership strategy in increasing employee motivation at LPP RRI Bukittinggi; 2) To find out solutions in dealing with obstacles faced by leaders to increase employee motivation at LPP RRI Bukittinggi. This research was conducted using a qualitative approach. The qualitative descriptive approach according to Mukhtar (2013) is a research that is intended to reveal an empirical fact in an objective scientific manner based on the scientific logic that is occupied. Informants are people who are used to provide information about the situation and condition of the research setting. So he continues to have a lot of experience in the research setting. As a team member with kindness, volunteering can provide views on values, attitudes and culture, which are the background for local research (Moleong; 2012: 90). The types of data are primary data and secondary data. Data collection techniques were collected through interviews, observations, and library research. The analysis technique used is qualitative analysis. The results of this study indicate that: the leadership strategy applied by the Head of RRI Bukittinggi Station is transformational leadership, proven to fulfill all the dimensions possessed by transformational leadership, namely charismatic, inspirational, individual consideration and intellectual stimulation. Broadly speaking, the leadership of the Head of LPP RRI Bukittinggi Station is modern leadership that humanizes humans. Leaders view humans or subordinates in their company not as objects, but as individuals who have the same character, traits, weaknesses, and strengths as leaders. The transactional leadership dimension does not apply to his leadership style. He does not give rewards or exceptions and special rules to his subordinates. The forms of motivation given by the head of the LPP RRI Bukittinggi station are establishing good personal relationships with employees (subordinates) in the form of giving rewards to employees who excel, gathering and evaluating together with employees, giving freedom to be creative and developing themselves, giving freedom of opinion (participation). employee).*

Keywords: *LPP RRI Bukitinggi Leadership Strategy in Leadership, Motivation for Employee*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui strategi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada LPP RRI Bukittinggi; 2) Untuk mengetahui solusi dalam menghadapi kendala yang dihadapi pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada LPP RRI Bukittinggi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif menurut Mukhtar (2013) adalah sebuah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap sebuah fakta empiris secara objektif ilmiah dengan berlandaskan pada logika keilmuan yang ditekuni. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Jadi ia terus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian. Sebagai anggota tim dengan kebaikan, kesukarelaan ia dapat memberikan pandangan tentang nilai, sikap dan kebudayaan, yang menjadi latar penelitian setempat (Moleong; 2012:90). Jenis datanya adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan penelitian perpustakaan. Teknik analisa yang dipakai adalah analisa kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Stasiun RRI Bukittinggi adalah kepemimpinan transformasional, terbukti memenuhi semua dimensi yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional, yaitu karismatik, inspirasional, konsiderasi individual dan stimulasi intelektual. Secara garis besar, kepemimpinan Kepala Stasiun LPP RRI Bukittinggi adalah kepemimpinan modern yang memanusiakan manusia. Pimpinan memandang manusia atau bawahan di perusahaannya bukan sebagai objek, tetapi sebagai pribadi yang memiliki karakter, sifat, kelemahan, dan kelebihan, yang sama seperti pemimpin sekalipun. Dimensi kepemimpinan transaksional bisa dibilang tidak berlaku di

dalam gaya kepemimpinannya. Ia tidak memberikan imbalan ataupun pengecualian dan aturan-aturan khusus kepada bawahannya. Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan oleh kepala stasiun LPP RRI Bukittinggi adalah menjalin hubungan personal yang baik kepada pegawai (bawahan) berupa memberikan reward terhadap pegawai yang berprestasi, berkumpul dan mengevaluasi bersama dengan pegawai, memberikan kebebasan berkreasi dan mengembangkan diri, memberikan kebebasan berpendapat (partisipasi pegawai).

Kata Kunci : Strategi Pimpinan LPP RRI Bukittinggi dalam Kepemimpinan, Motivasi bagi Pegawai

A. Pendahuluan

Kepemimpinan di Indonesia merupakan suatu jenis kepemimpinan yang dijalankan oleh pejabat-pejabat pemerintahan. Itu merupakan satu Jenis kepemimpinan tertentu yaitu pemerintahan, bukannya kepemimpinan perusahaan, bukan pula kepemimpinan buruh, dan bukan juga kepemimpinan yang lain-lain. Berbicara tentang pemimpin dan kepemimpinan sebenarnya kita berbicara tentang sesuatu yang mempunyai latar belakang sejarah yang panjang dan jangkauan atau spektrum yang luas. Sejarah suatu bangsa dan negara pada dasarnya berkisar pada sejarah dari para pemimpin-pemimpinnya atau tokoh-tokohnya, baik dibidang politik, pemerintahan, keagamaan dan sebagainya.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Kepemimpinan merupakan sebuah kepentingan bagi perusahaan karena perusahaan pasti terdiri dari beberapa orang yang bergabung untuk mencapai tujuan yang sama dan dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membuat perusahaan berjalan sesuai dengan tujuannya. Kepemimpinan telah terbukti sebagai aset berharga bagi suatu perusahaan (Crossan & Apaydin, 2013). Bahkan diantara komponen – komponen lain organisasi seperti struktur, budaya, praktik manajerial, misi, visi, tujuan, strategi, kebijakan, prosedur serta iklim kerja, kepemimpinan merupakan salah satu komponen terpenting atau inti (Yukl, 2008). Pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah perusahaan menjadi konsep yang menarik perhatian para peneliti untuk melakukan penelitian di bidang perilaku keorganisasian ini. Bass menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Nielsen dan Daniels (2011) juga menyatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Greenberg dan Baron (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Kepemimpinan pemerintahan terkait dengan istilah memimpin dan memerintah. dari kata memimpin ini terbentuklah kata kepemimpinan yaitu kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang. Menggerakkan dan mengarahkan orang ini berarti telah berlangsung suatu hubungan manusiawi (*human relations*), yaitu antara yang menggerakkan dan yang mengarahkan (si pemimpin) dengan yang di gerakkan dan yang diarahkan (si pengikut). Dalam hal ini si pemimpin lebih banyak mempengaruhi dan mengajak pengikut untuk mengikuti dan memenuhi ajakan-ajakan si pemimpin secara sukarela dan ikhlas, hal mana hanya mungkin apabila dalam diri pengikut tumbuh rasa kesadaran akan kewajiban untuk melakukan sesuatu. Jadi memimpin lebih banyak bersifat mewajibkan untuk menjalankan sesuatu secara sukarela. Hal tersebut diatas merupakan suatu motivasi pimpinan kepada bawahannya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Nurkolis, 2003). Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Mohyi (2006), yang mendefinisikan pemimpin sebagai kegiatan mempengaruhi, mengorganisir, mengarahkan atau menggerakkan orang lain.

Ranah minang menyimpan sepenggal sejarah yang ditoreh oleh para tokoh nasional. Sejarah perjuangan mempertahankan kan Negara Kesatuan Republik Indonesia . Sejarah yang sempat terkubur dan hampir terlupakan oleh generasi bangsa ini. Setelah jepang kalah perang dunia ke II sejumlah pemuda yang bekerja pada Bukittinggi Hosokawa, antara lain Adnan Burhanudin, H.Dt. Mankuto Ameh Koesuma, Syahbudin M.S dan Asrul Busyri Latif menyusun rencana untuk merebut pemancar dan peralatan siaran di Parit Natung dari tangan Jepang , tetapi gagal mengingatnya ketatnya penjagaan . Kemudian dilakukan melalui

diplomasi oleh Adi Negoro, Djuhir Muhammad dan Aziz (mantan kepala PTT) akhirnya mau menyerahkan pemancar dan peralatan siaran di Bukittinggi . Berkat kegigihan para pemimpin RI di Bukittinggi akhirnya pada Tanggal 14 Januari 1946 berkumandanglah “ inilah Bukittinggi“, Radio Republik Indonesia yang dipancarkan melalui pemancar berkekuatan 1,5 KW dan 300 Watt dengan gelombang 40,2 meter dan 210 meter Pada bulan September 1947 dibentuk KONPENSUM yang mengkoordinasikan alat-alat penerangan di Sumatera dibawah Pimpinan Parad Harahap, maka RRI Bukittinggi menjadi Radio Republik Indonesia Sumatera dibawah Pimpinan Kamarsyah.

Peran dua stasiun PHB Angkatan Udara Republik Indonesia (AURI) yang merupakan cikal bakal RRI di Bukittinggi juga begitu besar dalam mengawal pemerintahan darurat ini. Dua stasiun inilah yang tetap mengumumkan kepada dunia bahwa pemerintah dan Negara Indonesia masih tetap tegak berdiri Keberadaan PDRI pertama kali diumumkan kepada dunia luar melalui dua stasiun radio AURI tersebut yang berhasil diselamatkan dari serangan Belanda. Keberadaan PDRI pertama kali digaungkan di sebuah gedung Hotel Mihelmina, di Jalan A.Rivai (eks stasiun RRI Bukittinggi) yang dijadikan kantor stasiun radio. Namun karena terus diserang stasiun ini diungsikan ke Parit Natuang dekat Bukit Balairung Sari Pulai Anak Air. Demi tetap terjalinnya komunikasi dengan pihak luar, dua stasiun Radio AURI yang berhasil diselamatkan turut dibawa bersama rombongan. Namun stasiun radio AURI pimpinan Lahukay saat tiba di Halaban tidak sempat mengudara, karena dibumihanguskan oleh Belanda. Stasiun radio AURI dibawah pimpinan Tamimi diserahkan kepada PDRI (Sjafruddin Parwiranegara) untuk melayani komunikasi radio rombongan yang tengah bergerilya. Stasiun radio itu ikut serta bergerilya hingga ke tempat pengungsian di Bidar Alam. Pada tanggal 23 Desember 1948 stasiun radio PDRI di Halaban untuk pertama kali dapat berhubungan dengan stasiun radio AURI yang lain, baik yang berada di Jawa maupun di Sumatera. Stasiun tersebut berhasil mengumumkan keberadaan PDRI ke sluruh stasiun radio yang dapat mereka hubungi tanggal 17 Januari 1949,

Stasiun radio PDRI berhasil mengadakan kontak dengan New Delhi. Konfrensi New Delhi yang dihadiri oleh 19 Delegasi Negara Asia, mengeluarkan resolusi yang berisi protes terhadap agresi Militer Belanda dan menuntut pengembalian Tawanan Politik Sukarno Hatta dan semua pimpinan Republik di Yogyakarta. Keberadaan stasiun radio AURI terus mengawal perjuangan PDRI. Hubungan dengan pemimpin di pulau Jawa terus dilakukan guna menjalin komunikasi dan konsolidasi yang lebih kuat. Pada tanggal 10 Juli 1949 Sjafruddin dan Panglima Besar Soedirman memasuki Yogya. Sjafruddin bertindak sebagai Inspektur Upacara penyambutan para pemimpin RI yang akhirnya dibebaskan oleh Belanda dan kembali ke Yogya Radio PDRI yang turut mengawal perjalanan perjuangan PDRI, akhirnya menjelma menjadi Radio Republik Indonesia stasiun Bukittinggi. Radio yang penuh dengan sejarah dan berperan penting dalam menjalin komunikasi antar daerah di Indonesia. Radio yang turut berjuang menjaga keutuhan NKRI. Radio yang mengumandangkan kepada dunia bahwa NKRI masih tetap berdiri teguh meski para pemimpinnya ditahan . Stasiun radio yang patut diberi label radio perjuangan. Tetap dengan slogan “Sekali di Udara tetap di Udara” dengan Jaya. Stasiun radio yang patut disetarakan dengan keberadaan Stasiun Radio di Yogyakarta dan Solo. Dengan semboyan sekali di udara tetap di udara.

Berdasarkan surat keputusan Menteri Penerangan RI mulai tanggal 27 Desember 1949, seluruh jawatan RRI diserahkan pada Kementerian Penerangan RIS, termaksud Pegawainya dan baru dilaksanakan di RRI Bukittinggi pada 1 Mei 1950 Ada beberapa mata acara yang cukup mendapat perhatian khalayak pendengarnya melalui RRI Bukittinggi baik melalui program I (Programa Daerah) maupun melalui Program II (Programa Kota) dalam Tahun 1966, seperti Terminal Angkasa/Ciloteh Makusu, Pilihan Pendengar, Sandiwara Radio (Hikayat Lama), Varia Pembangunan, Sastra Budaya, Cerdas Tangkas, Kesenian Minang Asli, Guiter Tunggal Zulkarnain dan Obrolan Hari Ini, Arena Remaja, Parlemenarian Daerah, Pilihan Pendengar, Serba Serbi Wanita, Baguru di Udara, Ruang Penyuluhan Hukum, Musik Kawula Muda. Melalui Program II antara lain Dangdut Pilihan, Informasi Dokter Anda, Bagurau Di Udara, Dendang Di Udara Dan Diantara Merpati dan Singgalang Untuk

menunjang operasional RRI Bukittinggi memiliki Pemancar terdiri dari 1 buah SW, 2 buah MW dan 6 buah FM, dengan kekuatan seluruhnya 48,2 KW.

Mengingat perjalanan sejarah yang begitu panjang dan mengingat peran RRI Bukittinggi dalam perjuangan Tanggal 6 dan 7 tahun 1945 melakukan perjalanan sejarah dengan melakukan Napak Tilas dan seminar yang mengangkat tema “Mengenang Perjuangan RRI Bukittinggi dalam Pemerintahan Darurat Republik Indonesia dan mengukuhkan RRI Bukittinggi sebagai Radio Bela Negara”, dan tgl 14 Januari diperingati sebagai hari lahirnya RRI Bukittinggi. Saat ini RRI Bukittinggi dikenal sebagai Radio Bela Negara yang berupaya menyajikan program acara terbaik yang berorientasi pada kepentingan publik. Untuk melaksanakan sesuatu demi mencapai tujuan. Pemimpin harus mampu menumbuhkan motivasi dan memberikan wawasan kepada pengikutnya agar sikap hormat dan kepercayaan tumbuh sehingga mereka dapat bergerak sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dalam situasi perekonomian yang semakin sulit ini, kepemimpinan yang efektif sangatlah dibutuhkan di perusahaan manapun terutama untuk menghadapi ketidakpastian yang akan datang. Seorang pemimpin yang efektif harus dapat mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimiliki bawahannya, sehingga dapat memecahkan masalah dan kinerja organisasi akan lebih maksimal.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008). Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan dalam mengerjakan sesuatu. Dorongan kerja antara pegawai yang satu dengan yang lainnya berbeda. Hal ini dipengaruhi oleh individu itu sendiri maupun faktor dari luar. Setiap individu akan memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku padanya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginannya maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimilikinya. Motivasi hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan instansi atau perusahaan (Hasibuan, 2008).

Motivasi kerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Bergeraknya sumber-sumber daya manusia yang tersedia dalam instansi pemerintah disebabkan karena adanya motor penggerak, yaitu seorang pemimpin. Pemimpin merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi atau perusahaan, untuk mencapai suatu kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Pada instansi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bukittinggi yang berkembang sejauh ini pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik akan diberikan *award* (penghargaan) dalam menjalankan tugasnya berupa promosi jabatan dan bonus dalam bentuk uang sebaliknya akan diberikan *punishment* (hukuman) kepada pegawai yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik.

Menurut Stoner dalam bukunya Handoko (2012), kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, berarti dia telah terlibat ke dalam aktivitas kepemimpinan. Apabila kepemimpinan tersebut terjadi dalam organisasi tertentu, dan pemimpin tersebut perlu mengembangkan staf dan membangun iklim kerja yang baik sehingga akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Selain itu, gaya kepemimpinan juga perlu dipikirkan oleh seorang pemimpin. Strategi kepemimpinan merupakan suatu norma perilaku yang digunakan, pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain supaya berperilaku seperti apa yang diinginkan.

Berdasarkan fakta di LPP RRI Bukittinggi, strategi kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap motivasi kerja pegawai, semua kegiatan atau pekerjaan yang ada di LPP RRI Bukittinggi mengacu pada komando dari pimpinan karena yang terjadi

biasnya di LPP RRI Bukittinggi harus bertindak tegas dulu terhadap pegawai baru pegawai merasa harus melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya begitupun sebaliknya. Menurut staff pegawai di LPP RRI Bukittinggi mengatakan bahwa pembagian tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada para bawahannya terlalu banyak sehingga pekerjaan pun menjadi menumpuk dan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut pun menjadi lambat. Selain itu pada LPP RRI Bukittinggi juga ditemukan beberapa pegawai yang terlambat datang sehingga menimbulkan kurang disiplinnya pegawai terhadap waktu. Hal tersebut menjadikan tugas-tugas kantor pun menjadi tersendat. Berdasarkan masalah-masalah tersebut pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam memotivasi para pegawainya.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja para pegawai. Lingkungan kerja yang baik menyebabkan pegawai dapat bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan menyebabkan pegawai mudah bosan sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut kurang efektif dan akhirnya produktivitas menjadi menurun. Usaha kerjasama antara seorang pemimpin dengan para pegawai akan berlangsung baik jika ada kemampuan untuk memotivasi orang-orang tersebut ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan motivasi orang-orang itu merupakan motor penggerak atau daya penggerak yang melebihi kemampuan orang-orang lain itu untuk bekerja menuju terciptanya tujuan karena kepemimpinan merupakan aspek penting. Suatu kerjasama yang sekalipun sudah lengkap dengan orang-orangnya, jelas tujuannya dan sudah ada pula kegiatannya, tanpa adanya suatu kemampuan yang dapat memotivasi mengarahkan dan membimbing pelaksanaannya maka kerjasama tersebut tidak efisien. Strategi kepemimpinan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, begitu juga pada LPP RRI Bukittinggi, karena penulis melihat masih belum maksimal yang diterapkan strategi kepemimpinan oleh para pimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif menurut Mukhtar (2013) adalah sebuah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap sebuah fakta empiris secara objektif ilmiah dengan berlandaskan pada logika keilmuan yang ditekuni. Metode kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, yang memandang realitas sosial sebagai suatu yang utuh, kompleks, dinamis, penuh makna. Jenis penelitian kualitatif juga disebut penelitian yang hanya menggambarkan, meringkas berbagai kondisi situasi atau berbagai keadaan yang didapatkan pada waktu penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kata-kata yang mempunyai sifat deskriptif, yang dimana deskriptif akan mendeskripsikan penelitian ini secara menyeluruh dengan menganalisis fenomena, peristiwa, sikap, pemikiran orang secara individual maupun kelompok bukan dengan angka-angka. Peneliti mendeskripsikan bagaimana Strategi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai LPP RRI Bukittinggi, dengan maksud memahami realita yang ada. Lokasi yang akan digunakan untuk penelitian adalah Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bukittinggi, sedangkan waktu yang akan digunakan untuk meneliti adalah mulai April 2021.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada LPP RRI Bukittinggi

Dalam penelitian ini, ada dua konsep kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Dimensi yang dimiliki kepemimpinan transformasional adalah Karismatik, Inspirasional, Konsiderasi Individual, dan Stimulasi Intelektual. Sedangkan dimensi dari konsep kepemimpinan transaksional adalah Imbalan dan Manajemen dengan Pengecualian (Bass & Riggio, 2011). Dari hasil wawancara, dapat dibuktikan bahwa pemimpin perusahaan merupakan pemimpin yang berkharisma. Hal ini terlihat dari rasa hormat dan bangga yang ditunjukkan oleh informan terhadap strategi kepemimpinan dari kepala stasiun LPP RRI Bukittinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Rismaniar, S.Sos Kepala Seksi Siaran RRI Bukittinggi diungkapkan bahwa pimpinan

mempunyai charisma yang sangat disegani semua pegawai disini, dari segi cara dia memimpin dan memotivasi pegawai terutama disaat seorang pegawai ada masalah.

Dari dimensi inspirasional, hasil wawancara dari informan juga membuktikan bahwa strategi pemimpin perusahaan merupakan sosok yang selalu dapat memotivasi bawahan dan memberikan dorongan pada bawahan untuk dapat melakukan pekerjaannya. Informan juga meyakini bahwa pemimpin perusahaan memiliki intelektual yang cukup untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam perusahaan. Pemimpin juga dapat merangsang bawahannya untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Basastra Yulfa, SH Kepala Seksi Layanan dan Pengembangan Usaha menyampaikan bahwa pimpinan selalu mempunyai cara tersendiri dalam memotivasi pegawainya, salah satu contohnya dengan cara meyakinkan akan kemampuan yang pegawai itu miliki sendiri. Dari dimensi konsiderasi individual, hasil wawancara dari narasumber juga membuktikan bahwa pemimpin perusahaan merupakan pemimpin yang cukup memberikan perhatian khusus dan bantuan serta seorang pemimpin yang selalu setia mendengarkan keluhan pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Mainjonri Kepala Seksi Teknik dan Media Baru yang menyampaikan bahwa pimpinan selalu memberikan perhatian khusus dengan memberikan arahan sesuai tugas dan bawahan, bisa memberikan saran kembali demi kemajuan lembaga dan pegawai biasanya bersikap korporatif, aktif merespon dan berdiskusi hingga bertemu di titik kesepahaman dan pimpinan juga tidak segan-segan memberikan bantuan langsung kepada pegawainya yang membutuhkan baik itu berupa bantuan materi seperti biaya untuk daftar sekolah anak hingga bantuan biaya pengobatan untuk keluarga yang sakit dari pribadi maupun dari lembaga serta menjadi sosok pemimpin yang selalu setia mendengarkan keluhan dari pegawainya.

Menurut Wutun (2011) konsep kepemimpinan transformasional dari Bass merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang lebih dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain. (Wutun, 2001) menyatakan bahwa pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi. Dari konsep kepemimpinan transaksional, yaitu imbalan dan manajemen dengan pengecualian, hasil wawancara dengan informan membuktikan bahwa pemimpin perusahaan tidak mengarah ke dimensi tersebut. Dari hasil wawancara dengan Drs. Adrayoza Kepala Seksi Pemberitaan: yang menyampaikan bahwa pimpinan Lembaga juga tidak pernah menjanjikan suatu imbalan pada karyawannya agar dapat bekerja lebih baik. Ia hanya membantu dengan menyelesaikan masalah dengan memberikan motivasi (*reward*) dan pendekatan personal untuk memberikan motivasi kepada bawahannya serta pemimpin Lembaga cenderung tidak menuntut apapun selain terpenuhinya target dan mematuhi peraturan di Lembaga. Ia tidak memberikan pengecualian atau aturan khusus dalam bekerja selama pegawai tersebut melaksanakan tupoksinya masing-masing. Dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Lembaga adalah gaya kepemimpinan Transformasional.

2.Solusi Dalam Menghadapi Kendala yang dihadapi Pemimpin Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada LPP RRI Bukittinggi

Seorang pemimpin mempunyai peran penting dalam memotivasi pegawainya agar efektivitas kinerja dan produktifitas pegawai tinggi. Semua kegiatan atau pekerjaan yang ada pada LPP RRI Bukittinggi menurut Kepala Stasiun masih adanya beberapa pegawai yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, masih lamanya dalam memberikan hasil laporan capaian kinerja penyelesaiannya, terkadang pemimpin memberikan tugas dan tanggung jawab tidak selalu disesuaikan dengan kemampuan pegawainya.

Berdasarkan wawancara dengan Basastra Yulfa, SH Kepala Seksi Layanan dan Pengembangan Usaha:disampaikan di lingkungan LPP RRI Bukittinggi formasi jabatan yang diberikan kepada pegawai masih ada yang bukan dari latar belakang pendidikan yang bersangkutan sehingga mengakibatkan tugas dan tanggung jawab tidak selalu sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, hal ini tentu membutuhkan kerja keras pegawai tersebut dalam

memahami beban kerja yang diberikan kepadanya serta membutuhkan waktu yang lumayan lama dalam memberikan hasil capaian kinerja sehingga mengakibatkan tugas lainnya menjadi terhambat penyelesaiannya.

Untuk mengatasi kendala yang dihadapi pemimpin untuk meningkatkan motivasi pegawai dilakukan dengan cara: 1) Pimpinan di LPP RRI Bukittinggi menganut dua konsep teori kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Dimensi yang dimiliki kepemimpinan transformasional adalah Karismatik, Inspirasional, Konsiderasi Individual, dan Stimulasi Intelektual. Sedangkan dimensi dari konsep kepemimpinan transaksional adalah Imbalan dan Manajemen dengan Pengecualian (Bass & Riggio, 2011); 2) Pemberian sanksi yang tegas oleh Pimpinan kepada pegawai yang tidak membuat laporan capaian kerja maka tunjangan kinerja ditangguhkan serta jika tidak masuk selama 40 hari maka status karyawan tersebut diberhentikan secara otomatis; 3) Pimpinan mampu melihat kemampuan pegawainya sehingga tugas atau wewenang yang diberikan dapat dikerjakan dengan cepat, tepat dan akurat; 4) Pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai dengan mengikuti diklat dan seminar

Berdasarkan wawancara penulis dengan dengan Bapak Akh. Suhartono, S.Sos selaku Kepala Stasiun LLP RRI Bukittinggi menyatakan bahwa: selama menjabat sebagai Kepala Stasiun LPP RRI Bukittinggi selalu mengutamakan musyawarah dengan semua pegawai karena jika dalam bekerja selalu berusaha untuk menjadikan pegawai sebagai teman karena bisa sharing dan sama-sama belajar untuk kemajuan RRI kedepannya dengan mengadopsi sistem kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Bicara tentang sanksi selalu bertindak tegas karena kinerja pegawai yang baik berasal dari disiplin kerja pegawai yang tinggi. Disini pimpinan dapat melihat kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dengan ini selalu berusaha untuk memotivasi pegawai dengan kemampuan yang dimilikinya serta dengan mengizinkan pegawai mengikuti pelatihan dan pengembangan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seperti mengikuti diklat dan seminar.

D.Penutup

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bukittinggi. maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Strategi kepemimpinan yang diterapkan pimpinan Kepala Stasiun RRI Bukittinggi adalah kepemimpinan transformasional. Pmpinan terbukti memenuhi semua dimensi yang dimiliki oleh kepemimpinan transformasional, yaitu karismatik, inspirasional, konsiderasi individual dan stimulasi intelektual. Secara garis besar, kepemimpinan di LPP RRI Bukittinggi adalah kepemimpinan modern yang memanusiakan manusia. Pimpinan memandang manusia atau bawahan di perusahaannya bukan sebagai objek, tetapi sebagai pribadi yang memiliki karakter, sifat, kelemahan, dan kelebihan, yang sama seperti pemimpin sekalipun. Dimensi kepemimpinan transaksional bisa dibilang tidak berlaku di dalam gaya kepemimpinannya. Ia tidak memberikan imbalan ataupun pengecualian dan aturan-aturan khusus kepada bawahannya. Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan oleh kepala stasiun LPP RRI Bukittinggi adalah menjalin hubungan personal yang baik kepada pegawai (bawahan) berupa memberikan reward terhadap pegawai yang berprestasi, berkumpul dan mengevaluasi bersama dengan pegawai, memberikan kebebasan berkreasi dan mengembangkan diri, memberikan kebebasan berpendapat (partisipasi pegawai).

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fandi, T. (2008). Strategi pemasaran, edisi 1. *Yogyakarta: Penerbit Andi*.
- Fred, R., DAVID, A. L. I., ABBAS, J., & AL-AALI, A. (2011). *STRATEGIC MANAGEMENT: Concepts and Cases with Mymanagementlab Access Code Card*. Pearson Education Limited.

- Gulo, N. (2002). *Metode Penelitian Ekonomi*. Jakarta: PT Grasindo IKAPI.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. M. (2008). *Manajemen dasar, pengertian, masalah* (2008 ed.). Bumi Aksara.
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Pamudji, S. (1993). *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Purwanto. 2002. *Metode Analisis Deskriptif Persentase*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Pearce, I. I., John, A., & Robinson Jr, R. B. (2008). *Strategic Management Manajemen Strategis Formulasi. Implementasi dan Pengendalian, Salemba Empat*.
- Rahmani, Nur Adina. (2015). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015*
- Rangkuti, F. (2019). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT: Cara Perhitungan Bobot, Rating dan OCAI*.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). *Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Ensiklopedia Sosial Review, 2(1)*.
- Sondang, P. S. (2009). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert Jr, D. R. (2005). *Management*. Sixth Indian Reprint. New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- Sugandha, D. (1986). *Kepemimpinan di dalam administrasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumidjo, W. (2002). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Syamsul. Barizi. 2015. *Startegi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai DKementrian Agama Kota Malang*. UIN. Malang.
- Winardi, J. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiarso. J. Daniel. (2016). *Analisis Gaya Kepemimpinan di PT Jaya Mulia Perkasa*. Agora Vol. 4, No. 2
- Frederika, dkk. (2016). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 4 Pontianak*. Publish UNTAN Pontianak.
- Mulia, R. A., & Fitri, A. (2019). *Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Mega Medika Pharmaceuticals*.
- Pemerintah Indonesia. 2004. *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004*
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). *Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam*