

# PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA HIMPUNAN WANITA KARYA PROVINSI LAMPUNG

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE OF THE ASSOCIATION OF WOMEN WORKS IN LAMPUNG PROVINCE*

Herlina Suud<sup>1\*</sup>, Epi Parela<sup>1</sup>, Trisnowati Josiah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: alensuud@gmail.com

## Abstrak

Di dalam suatu organisasi, motivasi dapat didefinisikan sebagai faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan sesuatu yang dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat membantu individu dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan meningkatkan produktivitas. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat krusial dalam keberhasilan dari berjalannya suatu organisasi, karena kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas individu, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pada Himpunan Wanita Karya Provinsi Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif, yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data yang berupa angka. Penelitian ini menggunakan 46 responden penelitian. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja dengan tingkat pengaruh sebesar 40,4 persen. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan tingkat pengaruh sebesar 34,6 persen. Terdapat pengaruh Motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja dengan tingkat pengaruh sebesar 42 persen.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

## Abstract

*Within an organization, motivation can be interpreted as a factor that influences a person's decision to do something that can achieve organizational goals. Motivation can help individuals in the organization to achieve optimal performance and increase productivity. The next factor affecting performance that will be discussed in this study is leadership. Leadership is a very crucial factor in the success of an organization, because good leadership can improve individual performance and productivity, and create a positive and effective work culture. This study aims to determine the influence of motivation and leadership on performance at the Karya Women's Association of Lampung Province. The type of research used in this study is a quantitative research model, namely a problem-solving model that describes the problem and explains it based on data in the form of numbers. This study used 46 research respondents. Based on the data analysis, the hypothesis answers have been found, namely as follows; There is an effect of motivation on performance with an influence level of 40.4 percent. There is a leadership influence on performance with an influence level of 34.6 percent. There is a joint effect of motivation and leadership on performance with an influence level of 42 percent.*

**Keywords:** Work Motivation, Leadership, Employee Performance.

---

## PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki buah pemikiran, visi, dan misi masing-masing. Terdapat kemungkinan yang cukup besar akan terjadinya konflik apabila individu-individu yang memiliki pemikiran yang berbeda-beda tersebut berkumpul di suatu tempat, dan melakukan suatu kegiatan secara bersama-sama. Perkumpulan para individu tersebut bisa dibentuk, atau diwadahi salah satunya oleh organisasi.

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional, dan sistematis, terencana, dalam memanfaatkan sumber daya secara efisien untuk bisa mencapai tujuan organisasi. (Ambarwati, 2018).

Salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi yang kemudian menjadi salah satu dari 3 variabel utama yang menjadi fokus penulis adalah mengenai Kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Gary Yukl yang dikutip dari buku Husaini Usman, sendiri merupakan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi (Usman, 2022).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat krusial dalam keberhasilan dari berjalannya suatu organisasi, karena kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas individu, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan efektif (Supihati, 2014).

Ada beberapa teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh para ahli, diantaranya teori sifat kepemimpinan dari Stogdill, teori kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard, serta teori kepemimpinan

transformasional dari James MacGregor Burns. Semua teori ini memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk memahami dan meningkatkan kepemimpinan dalam organisasi (Sutrisno, 2017).

Dari pendapat tersebut apabila ditarik kesimpulan umumnya menghasilkan suatu pandangan dimana untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif dalam organisasi, ada beberapa sikap dan karakteristik yang harus dimiliki, diantaranya 1) Memiliki visi dan misi yang jelas, serta mampu menyampaikannya kepada bawahan dengan jelas; 2) Memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan cepat; 3) Memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan dan menghadapi tantangan; 4) Memiliki kemampuan untuk menjadi role model bagi bawahan; dan 5) Memiliki empati dan kepekaan terhadap kebutuhan bawahan. Dengan memiliki sikap dan karakteristik tersebut, diharapkan seorang pemimpin yang efektif mampu memimpin organisasi menuju kesuksesan dan mencapai visi dan misi organisasi tersebut.

Selain beberapa faktor yang ada di dalam sistem Organisasi tersebut, contohnya Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Kepemimpinan, keberhasilan dari suatu Organisasi juga sangat bergantung dari pribadi individu masing-masing tersebut. Tiap individu memiliki motivasi, baik itu berupa tujuan, atau alasan dalam mengikuti, dan berkontribusi dalam Organisasi tersebut. Motivasi dari para individu tersebut akan menjadi faktor pendorong yang memastikan mereka tetap maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Motivasi sendiri merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Di dalam suatu organisasi, motivasi dapat didefinisikan sebagai faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan

sesuatu yang dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat membantu individu dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan meningkatkan produktivitas (Sidanti, 2015).

Ada beberapa teori motivasi yang dikembangkan oleh para ahli, diantaranya teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, teori X dan teori Y dari Douglas McGregor, serta teori motivasi dari Frederick Herzberg. Semua teori dari para ahli tersebut apabila dirangkum memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk memahami dan meningkatkan motivasi individu dalam organisasi (Fauzi, 2021).

Untuk meningkatkan motivasi individu di dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan beberapa hal, diantaranya 1) Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman; 2) Memberikan imbalan yang adil dan sesuai dengan kinerja individu; 3) Menciptakan sistem pengembangan karier yang jelas; 4) Memberikan pelatihan dan kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan diri; 5) Mengaktifkan sistem komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan; dan 6) Menciptakan budaya kerja yang positif dan menyenangkan.

Dengan mengaplikasikan hal-hal tersebut, diharapkan para individu dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka di dalam organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan, visi, dan misi dari organisasi secara efektif dan efisien. Sesuai atau tidaknya visi, misi dari suatu Organisasi, serta kenyataan pada saat praktek lapangannya dengan visi, misi, serta motivasi individu yang menjadi Sumber Daya Manusia akan menjadi faktor pendorong dalam Bergeraknya Organisasi tersebut. Faktor Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja harus sangat diperhatikan oleh Organisasi agar sumber daya manusianya tetap dapat berkerja

dengan optimal, terutama untuk Organisasi yang tidak bergerak dengan tujuan profit, atau biasa disebut dengan Organisasi Non-Profit.

Organisasi Non-Profit merupakan Organisasi yang tidak berorientasi kepada keuntungan finansial, akan tetapi keuntungan yang diberikan lebih terfokus kepada tujuan tertentu. Tujuan tersebut bisa berupa penyaluran hobi, karya, pengabdian, agama, kesamaan ideologi dan lain-lain. Organisasi ini biasanya bertujuan spesifik di dalam suatu masalah atau fokus tertentu, dimana anggota-anggotanya memiliki tujuan yang sama sesuai dengan visi, misi, yang ada di Organisasi tersebut.

Salah satu Organisasi Non-Profit yang diikuti oleh penulis, dan kemudian menjadi objek utama yang akan diteliti dalam penelitian tesis ini adalah Himpunan Wanita Karya (HWK). Himpunan Wanita Karya sendiri merupakan salah satu Organisasi Kemasyarakatan yang didirikan oleh partai Golongan Karya yang berdiri sebagai bentuk perwujudan dari partai tersebut dalam mewadahi pergerakan Wanita Indonesia, terutama yang berada di dalamnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Adam & Efni, (2021), tentang motivasi dan kepemimpinan diperoleh hasil bahwasannya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi dan kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Primalayan Citra Mandiri di Indonesia. Dari penelitian ini bahwasannya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

dalam penelitian ini penulis meneliti tentang kinerja.

Selanjutnya dari penelitian Amri, Ahiruddin, & Selamat, (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Manajemen organisasi di dalam Himpunan Wanita Karya sendiri berupaya untuk mengoptimalkan para individu di dalamnya dengan cara mengelola sebuah organisasi yang terdiri dari wanita yang bekerja atau memiliki karya.

Terdapat beberapa prinsip dasar yang harus diikuti dalam berjalannya manajemen organisasi Himpunan Wanita Karya agar organisasi ini dapat berjalan dengan baik, di antaranya 1) Tujuan organisasi harus jelas dan disepakati bersama oleh semua anggota organisasi; 2) Struktur organisasi harus jelas, terdiri dari berbagai jabatan dan tanggung jawab yang ditetapkan dengan jelas; 3) Komunikasi harus lancar dan terbuka, sehingga semua anggota organisasi dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama; 4) Pengambilan keputusan harus dilakukan secara bersama-sama, dengan memperhatikan pendapat dan masukan dari semua anggota organisasi; dan 5) Kepemimpinan harus berkualitas dan memberikan contoh yang baik bagi anggota organisasi, serta mampu mengembangkan potensi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan mengikuti prinsip-prinsip tersebut, Himpunan Wanita Karya diharapkan dapat berjalan baik dan efektif dalam mencapai tujuan bersama. Masalah kinerja yang ada di Himpunan Wanita Karya adalah anggota tidak memanfaatkan fasilitas sarana prasarana yang ada. Sarana prasarana yang ada di Himpunan Wanita Karya

sudah bagus namun kurang dimanfaatkan secara optimal oleh anggota. Salah satu contohnya adalah: berdasarkan pengamatan penulis, sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh Himpunan Wanita Karya Provinsi Lampung sangat bagus, baik dari latar belakang pekerjaan, pendidikan maupun pengalaman berorganisasi. Selama ini anggota hanya berperan menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan, sedangkan kreativitasnya kurang dimanfaatkan secara optimal.

Merujuk pada data kehadiran anggota dalam kegiatan rapat yang diadakan pengurus HWK menunjukkan bahwa sebagian anggota HWK kurang aktif dalam mengikuti rapat. Dengan melihat latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pada Himpunan Wanita Karya Provinsi Lampung.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota dan pengurus Himpunan Wanita Karya (HWK) Provinsi Lampung sebanyak 47 orang.

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan 2 jenis data yang akan digunakan untuk mengukur hasil yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan di penelitian ini. Jenis data yang akan digunakan adalah: 1) Data Primer. Data yang diperoleh secara langsung tanpa menggunakan perantara orang, atau lembaga lainnya sebagai pihak ketiga. Data primer yang diperoleh di dalam penelitian ini berupa hasil wawancara melalui responden yang sudah ditentukan. 2) Data Sekunder. Data yang diperoleh melalui pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan permasalahan di dalam penelitian ini. Di dalam penelitian ini, data sekunder

diperoleh dari data yang dimiliki oleh organisasi Himpunan Wanita Karya.

Teknik yang digunakan di dalam penelitian ini, antara lain: 1) Observasi. Pengamatan langsung peneliti terhadap objek penelitian yang akan diteliti. 2) Kuisisioner. Pengumpulan data yang akan didapatkan dengan cara membagikan lembaran pertanyaan (kuisisioner) yang sudah ditentukan tujuan, dan penilaiannya kepada para target *audience* yang menjadi objek penelitian. 3) Telaah Dokumentasi, dan Kepustakaan. Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meneliti, dan mengkaji dokumen-dokumen, atau data valid, yang berhubungan dengan objek penelitian.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode persamaan regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi pada Himpunan Wanita Karya Provinsi Lampung termasuk dalam kategori baik. Namun berdasarkan hasil analisis deskripsi responden, variabel motivasi dengan indikator peluang untuk maju pada item mengenai di HWK, anggota memiliki peluang untuk mengembangkan usaha yang dijalani mendapatkan nilai yang paling rendah diantara item pernyataan lainnya. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi terhadap motivasi anggota dalam berorganisasi sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik yang akan berimplikasi pada rendahnya kinerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Juni, 2014) motivasi adalah adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan

kebutuhan aktualisasi diri. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai tMotivasi terhadap kinerja adalah  $5,462 > t_{tabel} 1,681$ . Koefisien determinasi Motivasi terhadap kinerja sebesar 40,4%. Persamaan regresi antara Motivasi dengan kinerja sebesar  $Y = 16,330 + 0,586X_1$  yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Motivasi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,586 poin. Hal tersebut menjadikan Motivasi berpengaruh pada kinerja Himpunan Wanita Karya Provinsi Lampung menyumbang sebesar 40,4% dan sisanya sebesar 59,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan pada Himpunan Wanita Karya Provinsi Lampung termasuk dalam kategori baik. Namun berdasarkan hasil analisis deskripsi responden, variabel kepemimpinan dengan indikator tegas pada item pernyataan mengenai Pemimpin mampu memecahkan masalah dengan cepat dan tepat mendapatkan nilai yang paling rendah diantara 11 item pernyataan lainnya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan (Josiah, Novalia, & Wuandari, 2019) bahwa kepemimpinan merupakan fungsi dari manajemen yang memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian tujuan suatu organisasi.

Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai thitung 4,821 dan  $> t_{tabel} 1,681$ . Koefisien determinasi Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah 34,6%. Persamaan regresi Kepemimpinan dengan kinerja adalah  $Y = 22,048 + 0,465X_2$ , artinya setiap variabel Kepemimpinan meningkat 1 poin maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,465 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan

juga berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 34,6% sisanya sebesar 65,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi responden, kinerja pada Himpunan Wanita Karya Provinsi Lampung termasuk dalam Kategori baik, namun pada indikator kegiatan yang telah dilaksanakan item pernyataan no.8 mengenai Program Kerja Organisasi telah dilaksanakan masing-masing bidang memiliki skor nilai yang kecil di antara item pernyataan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian, hal ini dipengaruhi oleh motivasi dan kepemimpinan yang ada pada Himpunan Wanita Karya Provinsi Lampung. Hal ini menyebabkan terhambatnya tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh (Rosidah, 2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

Hasil uji hipotesis simultan Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar 15,774 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,220. Koefisien determinasi Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 42,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja sebesar 42,3%, dan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Himpunan Wanita Karya Provinsi Lampung sebesar 40,4% dan sisanya sebesar 59,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. 2) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Himpunan Wanita Karya Provinsi Lampung sebesar 34,6% dan sisanya sebesar 65,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. 3) Motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Himpunan Wanita Karya Provinsi Lampung sebesar 42,3%, dan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., & Efni, Y. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT . Primalayan Citra Mandiri ( Datascrip Service Center ) di Indonesia*. 32(1), 48–56.
- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Media Nusa Creative.
- Amri, U., Ahiruddin, & Selamat. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Kabupaten Pesisir Barat The Influence Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance At The Badan Perencanaan Pembangunan*. *Dikombis*, 1(1), 41–51.
- Fauzi, M. (2021). *Pengantar Manajemen*. Insan Cendikia

Mandiri.

- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*.
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Usman, H. (2022). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Bumi Aksara.