



# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS VOLUNTEER DELTA YOUNG LEADERS LAMPUNG

**Infrianto**

Alumni Program Pasca Sarjana Universitas Kristen Krida Wacana

**Soegeng Wahyoedi**

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

**Abstract:** *DELTA Young Leaders, a voluntary service organization based in Bandar Lampung, recruits young people to be trained in their leadership capacity. The volunteers are very loyal to their work even if they work without getting financial rewards. The volunteers' loyalty may be caused by the leadership of the volunteer board as stated by Gibson (1988). In addition, the volunteers' motivation will drive them to have such loyalty as conveyed by Ivancevich (1988). This study intended to see if there is an influence of leadership and motivation on loyalty. By using the survey, the results show that there is a positive influence of leadership on the volunteers' loyalty. Also, there is a positive influence of motivation on the volunteers' loyalty, and there is a positive influence of leadership and motivation on volunteers' loyalty.*

**Keywords:** *Leadership, Motivation, Loyalty, Volunteer*

## PENDAHULUAN

Dalam pewayangan Jawa ada sekelompok orang yang disebut Punakawan (mereka adalah Semar, Gareng, Petruk dan Bagong). Sekelompok orang yang disebut Punakawan ini adalah para pembantu Pandawa yang memiliki pengabdian tinggi terhadap Pandawa sang tuannya. Dalam kesehariannya Punakawan melayani Pandawa, ketika Pandawa dalam kesusahan Punakawan memberikan hiburan, Ketika Pandawa mengalami kebingungan Punakawan memberikan jalan keluar, Ketika Pandawa menyimpang dari kebenaran Punakawan berani memberikan kritik untuk meluruskan. Pengabdian ini mencakup masalah tanggung jawab, kesetiaan, dan loyalitas. Entah apa yang menyebabkannya, tetapi mungkin saja disebabkan oleh kepemimpinan para Pandawa atau Motivasi sang Punakawan untuk menjadi hamba yang baik atau bahkan motivasi Pandawa sendiri untuk dapat memimpin dengan bijaksana. Apapun penyebabnya tentu loyalitas para Punakawan tidak perlu disangsikan lagi.

Demikian halnya dengan DELTA Young Leaders, sebuah lembaga layanan yang menjangkau kawula muda untuk dilatih kapasitas kepemimpinannya. DELTA Young Leaders yang bermarkas di Bandar Lampung ini memiliki 30 Volunteer / tenaga sukarela dengan satu orang tenaga penuh waktu (*full timer*). Dengan segala keberadaannya setiap volunteer setia dalam pekerjaan pelayanannya. Hal ini menarik, sebab mereka semua bekerja tanpa mendapat imbalan (materi) tetapi mereka cukup solid dan loyal terhadap organisasinya.

Kesetiaan dan loyalitas volunteer mungkin saja disebabkan oleh kepemimpinan pengurus Seperti kata Robby I Chandra (2009) "dipercaya oleh orang lain adalah syarat bagi pemimpin" ungkapan ini mengandung makna bahwa kepercayaan volunteer akan menyebabkan pengurus mempunyai otoritas untuk memimpin. Dan otoritas kepemimpinan inilah yang mungkin menyebabkan keleluasaan untuk mengelola yang akan menyebabkan suasana nyaman volunteer dan akhirnya menghasilkan loyalitas mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat James L Gibson (1988) "Perilaku yang terarah pada tujuan dapat diganggu oleh frustrasi, konflik dan kegelisahan. Barang kali saja kepemimpinan yang mendapat tempat dihati para pengikutnya akan menghindari konflik, frustrasi dan bahkan kegelisahan.

Kesetiaan dan loyalitas volunteer bisa juga disebabkan oleh motivasi volunteer itu sendiri atau motivasi pemimpin DELTA Young Leaders untuk dapat mengelola organisasinya dengan baik. Seperti kata Eka Darmaputera (2005) "Kualitas kepemimpinan pada gilirannya sangat ditentukan oleh motivasi" kalimat ini mengandung makna bahwa motivasi akan menggerakkan pemegang kendali organisasi untuk dapat melakukan tugasnya sehingga ia mempunyai kesempatan untuk menunjukkan kualitasnya. dilain sisi John M Ivancevich (1988) mengatakan "perilaku timbul karena motivasi". Jadi sangat mungkin motivasi volunteer akan menggerakkan mereka untuk memiliki loyalitas yang tinggi atau motivasi pengurus akan mendorong mereka untuk dapat menggerakkan organisasi dengan stabil dan sungguh-sungguh. Apapun penyebabnya



tentu layak untuk diperhatikan apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas, apakah ada pengaruh motivasi terhadap loyalitas para volunteer. Dan apakah ada Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas para volunteer.

### Perumusan Masalah

Melihat kenyataan bahwa ada keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi dan loyalitas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

- 1 Apakah ada pengaruh kepemimpinan pada loyalitas?
- 2 Apakah ada pengaruh motivasi pada loyalitas?
- 3 Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi pada loyalitas?

### Sekilas Delta Young Leaders

Setelah mendapat motivasi dan inspirasi Pdt Robby Chandra maka Pnt. Infrianto dan Pdt Suyatno pada tanggal 24 January 2003 di kota Bandar Lampung mendirikan sebuah lembaga layanan bagi kawula muda (untuk diperlengkapi kapasitas kepemimpinannya) yang disebut dengan DELTA Training Center. Seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangannya pada tahun 2009 Delta Training Center berubah menjadi Delta Young Leaders.

Delta Young Leaders memiliki Visi Menghasilkan gerakan *Leadership Capacity Building* bagi taruna muda, khususnya yang memberikan kesempatan para taruna muda mempelajari kepemimpinan kristen. Dengan misi:

1. Membantu menciptakan para pemimpin dan mendukungnya untuk menjadi orang-orang dampak (positif) tinggi bagi lingkungannya
2. Memainkan peran sebagai pembentuk nexus/simpul jaringan dalam gerakan pengembangan kepemimpinan taruna muda dan mendukung pengembangan lembaga-lembaga mitranya.

Beberapa layanan yang dilakukan oleh Delta Young Leaders adalah Club meeting, Outing, Outbond, Camp dan Training kepemimpinan bagi kawula muda.

Untuk menjangkau pelayanannya di Provinsi Lampung, saat ini Delta Young Leaders memiliki 30 orang tenaga sukarela dan satu orang tenaga penuh waktu. Pelaksanaan kegiatan sehari-harinya di pimpin oleh pengurus yang terdiri dari ketua, sekretaris dan bendahara, dimana operasional kebijakan pengurus dilaksanakan oleh tenaga *full timer*.

Pada tahun 2009 Delta Young Leaders menjangkau 1430 orang muda dan pada tahun 2010 Delta Young Leaders menjangkau 1600 orang muda. Beberapa lembaga yang pernah dilayani oleh Delta Young Leaders adalah GMKI Bandar Lampung, UKMK UNILA, STT SAPPI Cianjur, GKSBS Klasis Tanjungkatang, GKSBS Klasis Pugung Raharjo, GKSBS Klasis Bandar Jaya, Perguruan Metodis Lampung dan lain-lain. Sebagai hasil pelayanannya hingga kini ada dua orang yang menjadi pendeta, satu orang sedang menempuh studi theologia, lebih dari 50 orang melayani di lingkungan gereja yang tersebar diberbagai jemaat sebagai Penatua.

### Kepemimpinan dan Loyalitas

Jika menyoal organisasi tentu tidak dapat dipisahkan dengan kepemimpinan. Ciri organisasi adalah perilakunya terarah pada tujuan (James L Gibson, 1990) artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Pergerakan kumpulan orang-orang dalam organisasi biasanya dipicu oleh kesamaan nilai yang dimilikinya. Menurut John M ivancevich (1988) nilai (*values*) adalah kumpulan perasaan senang dan tidak senang, pandangan, keharusan, kecenderungan dalam diri seseorang, pendapat yang rasional dan tidakrasional, prasangka dan pola asosiasi yang menentukan pandangan seseorang tentang dunia.

Secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha mengerakkan/mengarahkan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut POKJA Kepemimpinan Lembaga Ketahanan Nasional RI (2007) kepemimpinan diterjemahkan sebagai ilmu dan seni dalam mempengaruhi orang dan organisasi untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Jika melihat defenisi ini maka kepemimpinan akan menghasilkan suatu keindahan dan keteraturan untuk dinikmati dan dirasakan. Keindahan dan keteraturan ini dapat menyebabkan suasana nyaman bagi para pengikut atau orang-orang yang ada disekitar organisasi. Sedangkan menurut Robby I Chandra Kepemimpinan (2005) adalah suatu pengaruh, daya atau kuasa. Sedangkan Pemimpin adalah mereka yang secara sadar menghasilkan dampak yang terencana bagi hidup orang lain dan bagi



dirinya sendiri. Melihat pendapat ini seorang pemimpin adalah orang yang dengan sengaja dan terencana menggerakkan orang disekitarnya. Karenanya segala sesuatu yang dilakukannya akan memberi dampak (positif) baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

Dalam rangka menggerakkan orang lain maka seorang pemimpin harus membangun kredibilitas dan kepercayaan pengikutnya melalui komunikasi kepemimpinannya. John Baldoni (2002) mengatakan Tujuan komunikasi kepemimpinan adalah membangun kepercayaan antara pemimpin dan pengikut. Kepercayaan ini penting bagi kredibilitas pemimpin. Lebih jauh Baldoni (2002) mengatakan bahwa kredibilitas pemimpin dapat diraih jika ia mampu mengatakan yang benar, tidak berlebihan dalam berjanji, melaksanakan apa yang dijanjikan dan tidak menyembunyikan kabar buruk. Dengan melihat pendapat ini maka dapat dikatakan bahwa kepercayaan dan perasaan nyaman para pengikut dapat menghasilkan kesetiaan. Dan perilaku yang dihasilkan oleh kesetiaan adalah sebuah loyalitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Lee Iacocca (2002) "orang mengikuti seorang pemimpin karena mereka percaya padanya".

Untuk dapat dipercaya oleh para pengikutnya pemimpin dituntut untuk dapat mengenal dan mengelola dirinya dengan baik. Pengelolaan diri akan menghasilkan tindakan terstruktur dan konstruktif. Robby I Chandra (2009) mengungkapkan beberapa ciri pemimpin diantaranya:

1. Ia memiliki kemampuan menggunakan kerangka berpikir tertentu dalam menghadapi kerumitan
2. Ia belajar menyempurnakan pengertian tentang siapa dirinya

Lebih jauh Robby (2009) mengatakan kelebihan pemimpin adalah ia memiliki tingkat kepedulian dan kepekaan yang tinggi terhadap orang yang dipimpinya.

Kepedulian terhadap pengikutnya dan kepekaan oleh apa yang dirasakan pengikutnya dapat menimbulkan empaty yang tinggi bagi para pemimpin. Empaty yang dimiliki oleh setiap anggota dapat menimbulkan harapan dan penyerahan diri total sehingga ia dengan sukarela dapat bergerak bersama dalam rangka mencapai visi organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Dale Garloway dan Warren Bird (2003) "seseorang yang memiliki harapan tidak dapat dikalahkan".

Agar visi organisasi dapat tercapai maka tidak dapat dihindarkan bahwa pemimpin juga bertugas membangun kesetiaan dan loyalitas anggota sehingga mereka mampu bekerja dengan sungguh dan sepenuh hati. Sehingga figure kepemimpinan yang melayani sangat diperlukan. Menurut Donald Lantu (2007) Kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berhendak untuk melayani. Maka kala seorang pemimpin berkarya dengan hati yang melayani maka secara tidak langsung ia juga membangun pemimpin-pemimpin yang berhati tulus dalam oranisasinya. Seperti pendapat Dale Garloway dan Warren Bird (2003) " bila anda membangun pemimpin, mereka akan membangun kelompok-kelompok yang akan membangun pelayanan-pelayanan. Pelayanan-pelayanan itu pada gilirannya akan membangun nilai-nilai saling menghormati, kerja tim, fleksibilitas, otentisitas dan kepemimpinan yang menghamba". Pendapat ini memperkuat kebenaran dugaan bahwa loyalitas pengikut dapat disebabkan kualitas pemimpinya.

Menurut Donald Lantu (2007) "focus utama dari kepemimpinan yang menghamba adalah pada bagaimana mengembangkan pihak lain (pengikut) bukan untuk meningkatkan diri sendiri". Memperhatikan pendapat ini, para pengikut dapat bertumbuh maksimum apa bila dipimpin oleh seseorang dengan gaya kepemimpinan yang menghamba. Para pengikut menjadi perhatian utama para pemimpin. Dengan demikian setiap anggota organisasi merasa berharga dan mampu (*be able*). Ketulusan pemimpin akan berdampak pada ketulusan anggota untuk bekerja bersama dalam rangka mencapai visi organisasi, dan ketulusan ini akan menimbulkan Loyalitas. Lebih lanjut Donald Lantu (2007) mengatakan "Tindakan pemimpin yang secara aktif dan terus menerus mengembangkan karyawan (anggota organisasi) akan mengarahkan pada terciptanya kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya secara signifikan"

Sebelum pemimpin mengubah para pengikutnya maka ia harus terlebih dahulu mentransformasi dirinya. Secara instrinsik para pemimpin mentransformasi dirinya dalam rangka memenuhi harapan/kebutuhan para pengikutnya. Robby (2000) berpendapat "Orang yang lebih berani menstransformasi dirinya seringkali juga akan lebih berani menstransformasi lingkungannya". Kesiediaan untuk berubah menandakan bahwa sang pemimpin berkarakter rendah hati. Ketulusan dan kerendahan hati pemimpin serta pertumbuhan kapasitas anggota menghasilkan perasaan puas pengikut. Kepuasan tersebut juga dapat menyebabkan loyalitas pengikut. Seperti kata Donald Lantu (2007) "Karyawan pada tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan serta organisasi dan memiliki performans kerja yang baik secara otomatis akan terus berusaha melayani pelanggan dengan segenap hatinya" Lebih lanjut dikatakan "kepuasan yang dihasilkan dan tercipta

dalam berbagai kesempatan akan membuat mereka loyal dan komit pada perusahaan“.

Karakter pemimpin yang ing ngarso sung tulodo (didepan memberi contoh), ing madyo mangun karso (ditengah memberi ide) dan tut wuri handayani (dibelakang memberi dukungan) dapat menjadi panutan (*figure*) disamping menyebabkan rasa aman setiap pengikutnya. Keteladanan melibatkan hati dan penyerahan diri para pengikut. Anggota yang terlindungi oleh pemimpinnya akan merasakan kenyamanan dalam melaksanakan semua aktivitasnya akibatnya ia dapat mengidolakan pemimpinnya dan tanpa disadarinya ia meneladani pemimpinnya dan loyal terhadap organisasinya. Rasa nyaman setiap pengikut juga dapat menghindari gagalnya pencapaian tujuan bersama. Karena denan situasi yang nyaman ada situasi saling menerima, saling menghormati dan bentuk – bentuk konflik, rasa frustrasi dapat dihindari. Seperti yang diungkap oleh James H Donely (1990) bahwa “Perilaku yang terarah pada tujuan dapat diganggu oleh frustrasi, konflik dan kegelisahan”.

Jadi kepemimpinan adalah suatu daya atau kuasa yang dimiliki oleh seseorang untuk menggerakkan orang-orang disekitarnya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Orang – orang akan bergerak karena adanya suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh daya tertentu untuk saling mempercayai. Kepercayaan yang timbul akan menyebabkan suasana saling menerima, saling menghormati, sikap menghindari konflik dan menjauh dari frustrasi dan kegelisahan. Kepemimpinan yang tulus dan menghamba mampu menyebabkan pengikut untuk nyaman karena pemimpin akan memberi teladan jika ia didepan, memberikan berbagai ide dan gagasan konstruktif bahkan perlindungan ketika ia bersama dengan pengikut. Kenyamanan yang dimiliki pengikut akan menumbuhkan sikap loyal terhadap organisasi. Dengan kata lain Loyalitas dapat dibangun melalui kepemimpinan yang menumbuhkan kenyamanan untuk setiap pengikutnya.

### **Motivasi dan Loyalitas**

Jika sebuah organisasi berhasil mencapai visinya, maka pencapaian visi itupun dialami oleh setiap anggotanya. Setiap anggota akan bergerak bersama yang mengakibatkan pergerakan kelompok orang-orang dalam organisasi itu. Hal ini disebabkan oleh karena efektifitas individu akan menyebabkan efektifitas kelompok, dan efektifitas organisasi ditentukan oleh efektifitas kelompok.

Kesetiaan pengikut organisasi adalah sebuah tindakan sekarela yang dapat disebabkan oleh sebuah motivasi yang dimiliki seseorang. Seorang pengikut mempunyai berbagai pilihan tindakan. Ia dapat memilih setia atau sebaliknya. Dimana pilihan tindakan itu dapat disebabkan oleh tingkat kepuasannya. Menurut James L Gibson (1988) kepuasan mempunyai pengaruh penting bagi para manajer yang pekerjaannya berhubungan dengan proses motivasi. Kepuasan itu memusatkan perhatian pada factor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*) dan menghentikan (*stop*) perilaku. Melihat pendapat ini maka para manajer mempunyai kepentingan yang tinggi untuk memuaskan setiap karyawannya. Jika manajer ingin agar pengikutnya loyal pada organisasi maka ia harus dapat menjamin kepuasan para pengikutnya sehingga setiap pengikut akan mempunyai motivasi yang kuat untuk tetap setia dan loyal pada organisasi.

John M Ivancevich (1988) berpendapat bahwa serangkaian kondisi instrinsik yakni kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Lebih lanjut ia mengatakan satisfiers atau motivators meliputi: Prestasi (*achievement*), Pengakuan (*recognition*), Tanggungjawab (*responsibility*), Kemajuan (*edvancement*), Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*)

Menelaah dari pendapat ini, seseorang akan terdorong melakukan pekerjaannya dengan baik jika ia mempunyai kemungkinan berprestasi dalam pekerjaannya, kemudian mendapat pengakuan dari atasan dan orang-orang disekelilingnya. Seorang karyawan yang diberi tanggungjawab menyelesaikan pekerjaan tertentu akan merasa mendapat pengakuan dari atasan disamping ia merasa dihargai. Melalui tanggungjawab itu ia mempunyai kesempatan untuk mengekspresikan ketrampilannya dan ia merasa mendapat penerimaan oleh orang disekitarnya. Kemungkinan pertumbuhan karirnya juga menjadi pemicu seseorang untuk setia melakukan pekerjaannya. Seseorang yang merasa karirnya tidak bertumbuh maka ia mempunyai peluang untuk tidak komitmen pada pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan akan membuat seseorang nyaman. Menyenangkan atau tidak sebuah pekerjaan ditentukan oleh kapasitas orang tersebut dan jenis pekerjaan yang dilakukannya. Minimal ada enam penyebab seseorang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan menumbuhkan loyalitas seseorang pada sebuah organisasi.

Hal diatas sejalan dengan pendapat James H Donnelly (1988) yang menyebut bahwa “variable yang mempengaruhi proses motivasi adalah keorganisasian dan kepuasan”. Keorganisasian mencakup aspek manajemen, struktur, sirkulasi pekerjaan dan lain-lain. Keorganisasian yang dapat menjamin seorang



karyawan dapat bekerja dengan baik akan menjadi sebuah momentum untuk memicu motivasi setiap karyawan dapat bekerja dengan maksimum.

Motivasi dan Loyalitas mempunyai hubungan yang sangat erat. Beberapa hal yang menumbuhkan motivasi dalam diri seseorang adalah kesempatan untuk berprestasi, kemungkinan untuk dapat diakui, tanggungjawab yang diembannya, kemungkinan mendapatkan kemajuan/promosi, pekerjaan yang menyukakan, dan kemungkinan untuk mengembangkan dirinya. Motivasi adalah tindakan sukarela seseorang untuk bergerak menyelesaikan pekerjaannya. Jika seseorang mempunyai motivasi yang tinggi maka ia berpeluang besar untuk mempunyai loyalitas yang baik pada organisasinya.

### **Penelitian Terdahulu**

Sudjiwati, 2008 mengungkapkan bahwa setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi mempunyai tujuan untuk memuaskan kebutuhan pribadi, baik fisik maupun psikologis. Oleh karenanya setiap karyawan yang berkerja harus mempunyai motivasi yang tinggi agar dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Menurutnya kepuasan juga dapat diperoleh dalam lingkungan kerjanya diantaranya adalah rasa bangga, puas serta keberhasilan melaksanakan tugasnya hingga tuntas. Tandasnya, motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja, sehingga kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya produktivitas yang dihasilkan. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja dan berprestasi.

Setiap karyawan yang bekerja harus mempunyai motivasi yang tinggi agar dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja dapat menimbulkan kemauan karyawan untuk berkerja dan dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang, sehingga menstimulasi peningkatan produktivitas. Sudjiwati berkesimpulan bahwa berbagai hal dapat dilakukan adalah pemimpin dapat memberi inspirasi dan mengembangkan karyawannya dan mengambil langkah yang dapat dilakukan untuk jangka panjang. Karyawan yang bekerja perlu memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi agar dapat memiliki kepuasan kerja sesuai dengan kebutuhannya. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi. Jadi kepuasan akan terjadi jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Nurwachid, 2008, Pemahaman tentang sumber daya manusia terdapat aplikasi perspektif manajemen, yaitu penguasaan seperangkat pengetahuan dan ketrampilan yang dapat memberi kekuatan kepemimpinan dalam mewujudkan keinginan agar dapat memberikan motivasi dalam menciptakan keseimbangan kepentingan individu, kelompok dan organisasi. Kepuasan dan motivasi tidak terlepas bagaimana seorang pemimpin mengelola, memberi kesempatan karyawan untuk bekerja dengan baik, memberi teladan dan lain-lain. Dwi Yuliankoko, 2008, mengemukakan bahwa pengaruh motivasi terhadap profuktivitas kerja, apabila motivasi diberikan oleh pimpinan tepat dan baik, maka karyawan didalam bekerja akan lebih produktif.

Dari apa yang diuraikan oleh beberapa peneliti terdahulu dapat ditarik benang merah bahwa Kepemimpinan yang baik akan menimbulkan motivasi yang tinggi untuk memperoleh kepuasan kerja. Sehingga Kepemimpinan yang baik dan motivasi tinggi yang muncul bersamaan akan menimbulkan loyalitas anggota/pengikut pada organisasinya. Dan pada akhirnya akan diperoleh produktivitas maksimum.

### **Kerangka Pikir dan Hipotesis**

Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana pengikut dan pemimpin berinteraksi secara dinamis pada situasi atau lingkungan tertentu. (Nurwachid Subchan Wijaya, 2008). Sehingga pada dasarnya kepemimpinan adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka mewujudkan tujuannya.

Motivasi secara umum dapat diterjemahkan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Atau Motivasi adalah sesuatu yang berfungsi mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi juga menyangkut suatu keadaan yang dapat mengarahkan daya potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Sujiwanti, 2008) Dengan demikian motivasi dapat digolongkan menjadi dua bagian, yakni motivasi yang berasal dari luar dirinya (ekstrinsik) dan motivasi yang berasal dari dalam dirinya (ekstrinsik)

Loyalitas adalah sebuah kesetiaan pengikut untuk bertahan melakukan suatu pekerjaan pada sebuah organisasi. Loyalitas mengandung suatu semangat untuk menyelesaikan tugas dan memberikan dukungan kepada organisasi meraih cita-citanya. Loyalitas mengandung makna kesediaan seseorang untuk berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.



Kepemimpinan yang baik dapat menyebabkan loyalitas pengikut menjadi lebih baik. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi secara instrinsik cenderung mempunyai loyalitas yang baik terhadap organisasinya.

### Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka dan kerangka pikir maka hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan pada loyalitas volunteer
2. Terdapat pengaruh motivasi pada Loyalitas volunteer
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi pada loyalitas volunteer

### METODE PENELITIAN

#### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- 1 Mengetahui Apakah terdapat hubungan keberartian antara kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas dalam berorganisasi
- 2 Mengetahui Apakah terdapat hubungan ketergantungan dari loyalitas dalam berorganisasi dengan kepemimpinan dan motivasi
- 3 Mengetahui Apakah terdapat kontribusi dari kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas dalam berorganisasi
- 4 Memberikan kontribusi pada pelaku organisasi tentang hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan loyalitas anggota untuk dapat digunakan mengembangkan organisasinya.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Bandar Lampung pada tanggal 1 February 2011 hingga 31 Oktober 2011

#### Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan langsung pada obyek penelitian. Data diambil dengan kuisener yang diberikan kepada responden. Data yang diperoleh inilah yang akan dianalisis dan kemudian disimpulkan.

#### Analisis Regresi

Data yang diperoleh akan dianalisis statistik dengan rumus regresi linier multiple dengan metode kuadrat terkecil:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

- $\hat{Y}$  = Variabel terikat loyalitas
- $X_1$  = Variabel bebas kepemimpinan
- $X_2$  = Variabel bebas motivasi

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil analisis data dan pengujian hipotesis

Persamaan regresi linier  $\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$  diperoleh dengan olah data seluruh total skor dari hasil kuisener baik variabel bebas tentang kepemimpinan ( $X_1$ ) motivasi ( $X_2$ ) maupun variabel terikat loyalitas ( $Y$ ) dengan SPSS dan diperoleh hasil:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	$\beta_0$	8,178	2,259		3,620	,001
	$\beta_1$	,320	,082	,343	3,893	,001
	$\beta_2$	,452	,060	,669	7,591	,000



Sehingga persamaan regresi linier untuk data tersebut adalah:

$$\hat{Y} = 8,178 + 0,320 X_1 + 0,452X_2$$

Untuk menguji hipotesis keberartian regresi linier atau ada ketergantungan loyalitas pada kepemimpinan dan motivasi volunteer, maka dilakukan uji analisis varians. hasil perhitungan analisis variansnya disajikan dalam tabel berikut ini:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1888,539	2	944,269	127,204	,000 <sup>a</sup>
	Residual	200,428	27	7,423		
	Total	2088,967	29			

Tabel menunjukkan regresi sangat berarti atau menyimpulkan bahwa tidak semua koefisien arah regresi bernilai nol diterima, dengan kata lain ada ketergantungan antara loyalitas volunteer pada kepemimpinan dan motivasi. Jadi hipotesis  $H_1$ : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi pada Loyalitas volunteer diterima. Dengan kata lain ada hubungan fungsional antara variabel bebas kepemimpinan dan motivasi dengan variabel terikat loyalitas.

Untuk mengetahui apakah hipotesis ketiga diterima atau ditolak maka dilakukan uji- t dengan memperhatikan tabel hasil perhitungan dibawah ini:

Koefisien regresi	Standar error	t-hitung	P-value
$\beta_1 = 0,320$	0,082	3,893	0,01
$\beta_2 = 0,452$	0,060	7,591	0,01

Dari uji-t diatas ternyata  $\beta_1$  sangat signifikan yang berarti dapat disimpulkan bahwa  $\beta_1$  populasinya berbeda dengan nol secara nyata, dengan kata lain terdapat hubungan antara loyalitas volunteer pada kepemimpinan. Sedangkan untuk  $\beta_2$  diperoleh kesimpulan uji-t juga signifikan pada taraf  $\alpha = 0,01$  yang berarti dapat disimpulkan bahwa  $\beta_2$  populasinya berbeda dengan nol secara nyata. Dengan kata lain dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan ketergantungan loyalitas volunteer pada motivasinya. Jadi untuk hipotesis ketiga hubungan ketergantungan dari variabel terikat pada masing-masing variabel bebas adalah nyata.

Untuk memperjelas hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebasnya dilihat besarnya koefisien kolelasinya, seperti hasil perhitungan berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 <sup>a</sup>	,904	,897	2,72457

## PEMBAHASAN

Persamaan regresi  $\hat{Y} = 8,178 + 0,320 X_1 + 0,452X_2$  mempunyai makna bahwa seseorang menjadi volunteer sudah mempunyai loyalitas yang baik (8,178). Angka ini mempunyai makna bahwa seseorang masuk menjadi volunteer Delta Young Leaders ia sudah mempunyai loyalitas yang baik Angka 0,32 mempunyai makna bahwa jika kepemimpinan meningkat satu satuan maka loyalitas akan membaik sebesar 0,32 satuan. Sedangkan angka 0,452 mempunyai makna jika motivasi volunteer meningkat satu satuan maka loyalitasnya akan membaik sebesar 0,452 satuan. Secara simultan jika motivasi dan kepemimpinan masing-masing meningkat satu satuan maka loyalitas volunteer akan membaik sebesar 0,782 satuan, artinya bahwa motivasi dan kepemimpinan sangat berpengaruh pada loyalitas volunteer.

Nilai  $R^2 = 0,904$  mengandung pengertian bahwa loyalitas volunteer 90,4 %. disebabkan oleh kem-



pemimpinan dan motivasi. Artinya seorang volunteer dapat loyal pada organisasinya 9,6% dapat disebabkan oleh variabel-variabel lain. Misalnya kebutuhan, tempat tinggal, komunitas, dan lain-lain. Nilai  $R^2 = 0,904$  menarik untuk disimak, karena jarang terjadi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya dengan angka sebesar ini. Keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi dan loyalitas volunteer Delta Young Leaders mempunyai nilai yang tinggi karena ternyata sebagian besar volunteer Delta Young Leaders adalah anak binaannya sendiri. Seseorang untuk menjadi volunteer Delta sudah melawati sekurang-kurangnya tiga pembinaan, diantaranya Bina Remaja (ketika ia berusia 12 – 16 tahun), Bina Muda (ketika ia berusia 17- 20 tahun), Young leaders Training. Hal tersebut sejalan dengan nilai konstanta pada persamaan regresi yang diperoleh (8,178)

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab-bab terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap loyalitas volunteer, artinya bahwa kepemimpinan yang kuat akan mengakibatkan loyalitas volunteer meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif motivasi pada Loyalitas volunteer, artinya jika seorang volunteer mempunyai motivasi yang kuat maka loyalitasnya akan baik.
3. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan dan motivasi pada loyalitas volunteer, artinya secara simultan kepemimpinan yang kuat dan motivasi yang kuat akan menyebabkan loyalitas volunteer meningkat.

Melihat dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi loyalitas maka berikut beberapa saran yang dapat menjadi referensi:

1. Bagi para pimpinan organisasi/perusahaan hendaknya meningkatkan kapabilitas leadershipnya sehingga ia mampu menggerakkan pengikutnya untuk memiliki motivasi tinggi menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaannya.
2. Bagi para pimpinan organisasi/perusahaan hendaknya mengelola pengikutnya dengan baik dengan senantiasa memotivasinya untuk bekerja lebih baik
3. Dalam rangka mencapai produktifitas yang maksimum maka loyalitas pengikut atau anggota senantiasa dijaga dengan cara pemimpin organisasi mampu mengelola diri, mempertajam visi dan kapasitas leadershipnya
4. Kalangan akademisi agar melakukan penelitian yang serupa sehingga diperoleh teori atau pendapat yang beragam menyangkut kepemimpinan, motivasi dan loyalitas, sehingga wacana kepemimpinan, motivasi dan loyalitas akan lebih diperkaya.
5. Ada penelitian lanjutan yang melihat variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas pengikut/anggota pada organisasinya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Baldoni John, 2002, *Great Communication Secrets of Great Leaders*, PT Bahana Ilmu Populer, Jakarta
- Budi Susetyo, 2010, *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*, Aditama, Bandung.
- Ciliana dan Wilman D Mansoer, 2008, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada karyawan PT Bank Y*, *Jurnal Psikologi Sosial*, LPSP3, Jakarta.
- Chandra Robby I, 2000, *Transformasi: Dari kepompong ke Langit Biru*, Bina Warga, Jakarta
- Chandra Robby I, 2005, *Bahan bakar Sang Pemimpin*, Gloria Graffa, Jakarta
- Chandra Robby I, 2009, *Kamu Juga Bisa*, YLI, Jakarta
- Chandra Robby I, 2009, *Kamu Juga Bisa Kenal*, YLI, Jakarta





- Departemen Pendidikan Nasional, 2001, Kamus besar Bahasa Indonesia, edisi ketiga, Balai Pustaka, Jakarta
- Eka Dharmaputera, 2005, Kepemimpinan dalam Perspektif Alkitab, Kaiors books, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1988, Organisasi dan Manajemen, edisi keempat, Erlangga, Jakarta,
- Galloway Dale & Warren Bird, 2003., On Purpose Leadership, Harvest Publication House,
- Iacocca Lee, 2002, Where Have All The Leaders Gone, PT Bahana Ilmu Populer, Jakarta
- Lantu Donald, Erich Pesiwarrisa, Agusman Rumahorbo, 2007, Servant Leadership, Gradien books, Jakarta
- Michelli Joseph A, 2007, The Starbucks Experience, Erlangga
- Nasution, 2011, Metode Research, Bumi Aksara, Jakarta
- Pokja Kepemimpinan Lembaga Ketahanan Nasional RI, 2007, Kepemimpinan Dasar Kepemimpinan Nasional, Lemhanas, Jakarta
- Senjaya, 2004, Kepemimpinan Kristen, Kairos Books, Yogyakarta
- Sudjiwati, 2008, Motivasi kerja Karyawan Membangun Kepuasan Kerja dalam Masyarakat Organisasi, Psikovidya Jurnal Psikologi volume 12, Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang
- Sujana, 2005, Metoda Stastitika, edisi keenam, Transito, Bandung
- Tomas Wibowo Agung, 2009, Motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum sekolah, Jurnal Pendidikan, BPK Penabur, Jakarta
- Vroom, VH, 1979, Decision making and Leadership, Journal of Contemporary Business
- Wijaya Subchan Nurwachid, 2008, Kepemimpinan pada Manajemen Sumber Daya Manusia, Psikovidya Jurnal Psikologi volume 12, Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang
- YuliankokoDwi, 2008, Efek Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dalam Organisasi Formal, Psikovidya Jurnal Psikologi volume 12, Fakultas Psikologi Universitas wisnuwardhana Malang

