

## **KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM ORGANISASI FILANTROPI**

**M. Surobil Ilmi, Auliya Rahmadini, Uswatun Hasanah**  
*Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*  
*Email: surobililmi23@gmail.com , auliyarahmadini@gmail.com,*  
*uh11122333@gmail.com*

### **Abstract**

*The aim of this research is to assess the extent of the impact of leadership on motivation in an organization. Data collection was carried out through reference collection methods, including reading materials such as books and scientific journal articles, using a qualitative research approach. There are many errors identified in organizational management, especially in terms of leadership, which result in failure to achieve performance targets due to a lack of motivational encouragement from leaders to HR (Human Resources), thus affecting the integrity of employee performance and potentially harming the company or agency they lead. The research results show that leadership has a significant impact on motivation in organizations, which directly influences employee performance and job satisfaction, thereby enabling the achievement of targets set by the philanthropic organizations.*

**Key words:** *Leadership; Motivation; Philanthropic Organizations*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana dampak kepemimpinan terhadap motivasi dalam organisasi filantropi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan bentuk studi pustaka. Data yang dikumpulkan berupa teori-teori yang tersebar dari beberapa referensi, termasuk bahan bacaan seperti buku dan artikel jurnal ilmiah. Terdapat banyak hal yang teridentifikasi dalam manajemen organisasi, terutama dalam hal kepemimpinan, yang mengakibatkan ketidakcapaian target kinerja karena kurangnya dorongan motivasi dari pemimpin kepada SDM (Sumber Daya Manusia), sehingga mempengaruhi integritas kinerja karyawan dan berpotensi merugikan perusahaan atau instansi yang dipimpin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dalam organisasi, yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik memungkinkan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh organisasi khususnya dalam organisasi filantropi.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan; Motivasi; Organisasi Filantropi*

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan salah satu sifat utama dalam suatu pencapaian dalam tujuan disebuah organisai. Dalam hubungan organisasi kepemimpinan sangat penting dan kemampuan untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dengan pekerjaannya yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi. Teori kepemimpinan jalur-tujuan menjelaskan bagaimana tindakan seorang pemimpin mempengaruhi motivasi dan kinerja pengikutnya dalam berbagai situasi kerja. Kemampuan mengendalikan sumber daya dan keempat unsur lainnya untuk mencapai tujuan organisasi merupakan upaya yang harus dimiliki setiap organisasi (Abijaya et al., 2021).

Dalam organisasi juga memerlukan kepekaan terhadap budaya dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki kemampuan untuk menetapkan batasan dan otoritas serta memberikan rasa identitas kepada anggotanya. Karakteristik budaya suatu organisasi dapat digunakan oleh para pemimpin untuk memandu pengambilan keputusan, sehingga memungkinkan organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif (Rahmi, 2021).

Organisasi membutuhkan pemimpin yang menyusun strategi dan mengambil tanggung jawab. Teknologi untuk menciptakan organisasi yang fleksibel dan inovatif. Kepemimpinan yang kompeten juga dapat menjadi penggerak perubahan dan teladan untuk mendorong karyawan melakukan perubahan dan menjalankan organisasi. Seorang pemimpin merupakan objek persepsi, baik dipersepsikan sebagai pemimpin atau tidak semua tergantung pada siapa yang dipilih dan sudah bisa mempercayai mereka. Mengatur dan menafsirkan informasi yang diterima. Jadi setiap gerakan dengan jelas menunjukkan poin-poin yang dapat ditafsirkan oleh karyawan. Hal ini pada akhirnya mempengaruhi struktur sikap dan perilaku pegawai.

Karyawan merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan dan sikap positif manajernya. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak nyaman Karena gaya kepemimpinan manajer yang ada dan sikap negatif karyawan Itu akan muncul. Alasan seseorang disebut pemimpin adalah karena

mempunyai keterampilan. Selain itu, siapa yang ditunjuk atau dipilih sebagai pemimpin memang dikarenakan sudah banyak dipercayai dalam pekerjaannya yang efektif.

Motivasi merupakan salah satu masalah yang umum dan paling sering dibahas dan sering disampaikan oleh motivator. Motivasi banyak dibicarakan dalam suatu komunikasi manajemen, dan kepemimpinan, karena itu termasuk kemampuan yang memiliki kaitan erat dengan hal-hal yang berkaitan dalam tenaganya setiap seseorang. Hal ini membuktikan bahwa motivasi itu memang sangatlah penting dan hal ini penting bagi seseorang baik dalam kehidupannya bahkan sangat penting juga dalam pekerjaan salah satunya di sebuah organisasi.

Motivasi merupakan hasil interaksi pribadi dalam keadaan internal dan eksternal. Motivasi terkadang dimaknai berbeda. Bagi beberapa pemimpin, kepemimpinan mempertimbangkan motivasi Sebagai ciri khas suatu individu, dimana individu tersebut memilikinya makna yang berbeda-beda pada setiap seseorang. Selain itu, ada beberapa pemimpin yang memandang anggota dengan tampil tidak termotivasi dianggap malas. Di sisi lain, anggota yang termotivasi dianggap sebagai anggota yang tulus. Nyatanya itu bukan karena para anggota ini. Mereka mempunyai motivasi mendasar yang berbeda-beda di setiap tindakannya (Pramesti, 2009).

Motivasi pada seseorang memang dapat meningkatkan hasil dalam pekerjaan atau kariernya bisa semakin membaik. Banyak yang membuktikan bahwa seseorang banyak memiliki sifat ketergantungan dikarenakan memang kurangnya motivasi. Dengan demikian, motivasi memang sangatlah penting bagi seseorang. Semakin seseorang cenderung memiliki motivasi, semakin besar pula mencurahkan energinya dalam pekerjaan yang dia lakukan. Maka dari itu, dapat dipastikan juga seseorang tersebut mempunyai motivasi yang kuat (Mahmudah, 2015).

Organisasi filantropi dikenal dengan sifat kedermawanan. Secara umum filantropi bisa didefinisikan sebagai tindakan suka rela di mana saja bisa membantu kepada siapa saja. Sifat kedermawanan dalam pemimpin memang sangatlah dibutuhkan di setiap organisasi. Dari situlah makna filantropi dimaknai lebih jauh mencapai perubahan dan

menghubungkan keadilan dalam suatu organisasi secara struktural melalui kedermawannya sebagai pemimpin di sebuah organisasi. Secara lebih luas, hal ini juga mengatasi permasalahan dalam suatu hubungan pemimpin dalam organisasi. Berdasarkan ilustrasi pendahuluan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang peran kepemimpinan dalam motivasi menjalankan organisasi filantropi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode analisis dokumen dengan memanfaatkan berbagai referensi dari buku dan artikel jurnal. Sumber referensi tersebut dijadikan sumber utama dengan memilah teori dan pendapat yang sesuai dengan penelitian ini (Nasution et al., 2023).

Langkah pertama dalam metode ini adalah menentukan ruang lingkup penelitian dan memilih sumber referensi yang relevan dengan topik kepemimpinan dan motivasi dalam organisasi filantropi. Setelah itu, peneliti melakukan pencarian literatur secara sistematis baik melalui basis data daring maupun sumber fisik untuk mengumpulkan teori-teori yang relevan. Langkah selanjutnya adalah membaca dan menelaah teori-teori yang telah dikumpulkan dengan cermat untuk memahami konsep-konsep yang terkait dengan topik penelitian. Setelah pemahaman teoritis tercapai, peneliti melakukan analisis komprehensif terhadap teori-teori tersebut dengan membandingkan, mengontraskan, dan mensintesis informasi yang ditemukan. Langkah terakhir adalah menyusun temuan-temuan tersebut ke dalam sebuah narasi yang koheren dan menyajikan kontribusi pengetahuan yang signifikan terkait dengan topik penelitian yang bersangkutan.

## **PEMBAHASAN**

Setiap organisasi memerlukan seorang pemimpin sebagai figur utama atau penanggung jawab yang memberikan arah dan tujuan yang jelas. Tanpa keberadaan pemimpin, organisasi dapat kehilangan fokus dan tidak memiliki panduan dalam menghadapi konflik internal.

Kepemimpinan, secara umum, merujuk pada sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin sendiri adalah individu yang dipercayai untuk memimpin dan diamanahkan dengan tanggung jawab sebagai kepala atau ketua dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kepercayaan yang diberikan kepada seorang pemimpin menjadi dasar untuk memimpin kelompok atau anggota organisasi, memandu mereka dalam mencapai tujuan sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pemimpin tersebut (Novi, n.d.).

Beberapa ahli telah memberikan definisi dan pandangan mereka tentang kepemimpinan:

1. **Miftah Thoha:** Kepemimpinan dinyatakan sebagai aktivitas yang bertujuan memengaruhi tingkah laku individu atau kelompok, sebagai seni memengaruhi perilaku manusia.
2. **Hadari:** Kepemimpinan dipandang dari dua perspektif, struktural dan nonstruktural. Secara struktural, kepemimpinan berfokus pada pemberian motivasi untuk menjalankan program yang telah ditetapkan. Sementara secara nonstruktural, kepemimpinan melibatkan pengaruh terhadap pikiran, perasaan, dan tingkah laku untuk mencapai tujuan bersama.
3. **Tanebaum dan Massarik:** Kepemimpinan sebagai suatu proses atau fungsi yang terkait dengan peran memerintah.
4. **Harold Kontz:** Kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi orang agar mereka berusaha mencapai tujuan kelompok dengan sukarela dan penuh semangat.
5. **Frigon:** Kepemimpinan adalah seni dan ilmu untuk mendorong orang lain agar dapat berkinerja dan mencapai visi bersama.
6. **Nanus:** Peran kepemimpinan dalam pembentukan kebijakan memiliki dasar yang kuat dalam praktik dan tidak melebihi prerogatif dewan pemerintahan dalam menetapkan kebijakan.
7. **Overton:** Overton menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain sambil memperoleh kepercayaan dan kerjasama mereka (Zuliyanti, 2021).

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara yang dipimpin dan yang memimpin,

sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Suyanto, 2018).

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif, yang merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan (Walgito, 2002). Asal-usul kata "motif" berasal dari bahasa Latin "Movere," yang berarti bergerak atau *to move*. Dalam konteks ini, motif diartikan sebagai kekuatan yang ada dalam diri organisme, yang mendorong individu untuk berbuat atau bertindak sebagai suatu *driving force* yang memotivasi perilaku. Menurut Mc. Donald, motivasi dijelaskan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang. Perubahan ini ditandai dengan munculnya perasaan (*feeling*) dan didahului oleh tanggapan terhadap adanya suatu tujuan. Artinya, motivasi melibatkan dinamika energi internal yang mengalami perubahan dan menghasilkan perasaan tertentu, yang kemudian memicu tanggapan atau tindakan individu menuju pencapaian tujuan. Guralnik sebagaimana diungkapkan oleh (Sobur, 2009) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang yang berasal dari dalam individu. Motivasi ini bisa berupa gerak hati atau dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, motivasi merupakan suatu kekuatan yang membangkitkan atau mendorong individu untuk bertindak (Sosialisman et al., 2023).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata motivasi adalah dorongan yang tampak pada diri seseorang baik secara sadar atau tidak sadar agar melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan arti lainnya dari motivasi ialah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena hendak mencapai tujuan yang mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Terdapat tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu, upaya, tujuan organisasi filantropi, dan kebutuhan. Upaya

ialah ukuran intensitas. Jika seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga agar mencapai tujuan, akan tetapi belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh sebab itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan ialah kondisi dari dalam yang menimbulkan dorongan, tentunya kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian agar menemukan tujuan, tertentu.

Motivasi yaitu karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen diri seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2008). Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi filantropi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut supaya memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Menurut Atkinson dalam (Bahri, 2002), motivasi adalah keadaan individu yang terangsang yang terjadi jika suatu motif telah dihubungkan dengan suatu penghargaan yang sesuai, misalnya jika suatu perbuatan akan dapat mencapai tujuan motif yang bersangkutan.

Motivasi, menurut (Suryabrata, 2004), dapat dijelaskan sebagai keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Ini berarti bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang muncul dalam diri individu dan mendorongnya untuk melakukan tindakan atau aktivitas yang dapat membawa dirinya menuju tujuan yang diinginkan. Sementara itu, (Djaali, 2011) menyampaikan pandangan lain dari beberapa pakar terkait motivasi. Menurut Gates, motivasi dipahami sebagai kondisi fisiologis dan psikologis dalam diri seseorang yang mengatur tindakannya dengan cara tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi tidak hanya bersifat psikologis, tetapi juga melibatkan aspek fisiologis atau fisik dalam mengatur perilaku individu. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya terjadi dalam pikiran seseorang, tetapi juga melibatkan reaksi fisik dalam menggerakkan individu ke arah tertentu. Sementara itu, menurut pandangan Greenberg, motivasi merupakan suatu proses yang

melibatkan tiga tahap yaitu membangkit, mengarahkan, dan menetapkan perilaku ke arah suatu tujuan. Proses ini mencakup rangkaian kejadian, di mana motivasi pertama-tama muncul, kemudian mengarahkan individu untuk melakukan tindakan tertentu, dan akhirnya menetapkan perilaku tersebut menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

Woodworth, seperti yang dikutip oleh (Sobur, 2009), mendefinisikan motivasi sebagai suatu set yang dapat atau mudah menyebabkan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dan mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks ini, motivasi dianggap sebagai rangkaian faktor atau dorongan yang memiliki kemampuan untuk memotivasi individu, mendorongnya untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu, serta mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Bahri, 2002), motivasi diartikan sebagai gejala psikologis dalam diri seseorang, baik itu sadar atau tidak sadar, yang muncul ketika individu melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Pemahaman ini menekankan bahwa motivasi tidak selalu bersifat terang-terangan atau sadar, tetapi dapat juga melibatkan aspek-aspek yang lebih dalam dalam psikologi individu. Motivasi dapat mencakup faktor-faktor yang mungkin tidak langsung disadari oleh individu, tetapi memainkan peran penting dalam mengarahkan perilaku mereka. Sementara itu, menurut (Walgitto, 2002), motivasi dianggap sebagai keadaan dalam diri individu atau organisme yang mendorong perilaku ke arah tujuan tertentu. Dalam hal ini, motivasi dilihat sebagai kondisi internal yang muncul dalam diri individu dan memberikan dorongan atau pengaruh terhadap perilaku mereka, menjadikannya bergerak atau bertindak menuju suatu tujuan yang spesifik (Ayu & Suprayetno, 2005).

Sukses tidaknya suatu organisasi, sangat tergantung dari aktifitas dan kreatifitas sumber daya manusianya. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Menurut (Hasibuan, 2010), terdapat dua jenis motivasi utama, yaitu:



### 1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Pada jenis motivasi ini, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada yang berhasil mencapai prestasi yang baik. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja bawahan, karena manusia secara umum cenderung merespons positif terhadap pengakuan dan imbalan positif. Dengan memberikan insentif positif, manajer berharap dapat mendorong bawahan untuk lebih berprestasi dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

### 2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Pada jenis motivasi ini, manajer menggunakan hukuman sebagai cara untuk memotivasi bawahannya, terutama bagi mereka yang memiliki kinerja rendah atau prestasi kurang baik. Meskipun motivasi negatif dapat meningkatkan semangat kerja bawahan dalam jangka pendek karena rasa takut terhadap hukuman, tetapi penggunaan motivasi negatif dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Hal ini dapat menciptakan atmosfer kerja yang kurang positif, dan karyawan mungkin merasa terancam, yang pada akhirnya dapat menghambat kreativitas dan kinerja jangka panjang (Kurniasari, 2018).

(Siagian, 2002) menegaskan bahwa dalam konteks kehidupan berorganisasi, terutama dalam lingkup aktivitas bisnis, aspek motivasi kerja menjadi sangat penting dan harus mendapat perhatian serius dari para manajer. Ada empat pertimbangan utama yang mendasari pentingnya perhatian terhadap motivasi kerja ini, yaitu:

#### 1. Prinsip "Quit Pro Quo"

Filsafat hidup manusia didasarkan pada prinsip "quit pro quo" atau dalam bahasa umum tercermin dalam pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas". Artinya, manusia cenderung berorientasi pada timbal balik, di mana pengorbanan atau usaha yang diberikan diharapkan mendapatkan imbalan atau hasil yang setara. Dalam konteks organisasi, manajer perlu memahami bahwa motivasi kerja seringkali terkait dengan harapan akan penghargaan atau imbalan yang adil atas kontribusi yang diberikan.

## 2. Dinamika Kebutuhan Manusia yang Kompleks

Kebutuhan manusia tidak hanya bersifat materi, tetapi juga bersifat psikologis. Dalam merancang strategi motivasi, manajer perlu memahami kompleksitas kebutuhan ini dan mengakui bahwa faktor-faktor psikologis seperti pengakuan, prestise, dan rasa pencapaian juga memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja.

## 3. Tidak Ada Titik Jenuh dalam Pemuasan Kebutuhan

Kehidupan manusia dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan yang terus berkembang, dan tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan tersebut. Manajer perlu memahami bahwa motivasi kerja bukanlah hal yang statis. Oleh karena itu, strategi motivasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan kebutuhan individu.

## 4. Perbedaan Karakteristik Individu dalam Organisasi

Karena perbedaan karakteristik individu di dalam organisasi atau perusahaan, tidak ada satu teknik motivasi yang dapat efektif untuk semua orang. Selain itu, keefektifan teknik motivasi juga dapat bervariasi tergantung pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, manajer perlu memiliki pemahaman mendalam terhadap anggota timnya untuk merancang strategi motivasi yang lebih personal dan kontekstual.

## **Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi**

Hubungan kepemimpinan dengan motivasi kepemimpinan merupakan fenomena yang mudah diamati tetapi sulit dipahami secara mendalam. Sebagai faktor krusial yang menggerakkan berbagai aspek dalam suatu organisasi, kepemimpinan telah diartikan melalui berbagai sudut pandang terkait dengan karakteristik individu, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola hubungan peran, posisi administratif, serta persepsi orang lain terhadap legitimasi dan dampak pengaruhnya. Dalam lingkup definisi tersebut, kepemimpinan sering kali dikaitkan dengan ciri-ciri pribadi pemimpin, cara mereka berperilaku, kemampuan mereka memengaruhi orang lain, dinamika peran yang dimainkan, tempatnya dalam struktur administratif, dan bagaimana orang lain melihat keabsahan pengaruh mereka. Pemimpin memiliki peran sentral dalam membentuk budaya organisasi filantropi, menentukan arah strategis, dan memotivasi anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama.

Tantangan dalam konteks kepemimpinan semakin kompleks seiring dengan kemajuan teknologi, perubahan yang cepat, transparansi kebijakan pemerintah, dan kompleksitas masalah ketenagakerjaan. Untuk menghadapi tantangan tersebut dan mencapai tujuan organisasi filantropi, diperlukan strategi yang tepat guna menciptakan pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif harus memiliki kompetensi, komitmen, dan integritas. Mereka perlu mampu beradaptasi dengan perubahan, memimpin dengan visi yang jelas, dan memotivasi anggota tim untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.

Motivasi dapat dijelaskan sebagai semangat membara yang muncul karena kebutuhan dan keinginan, mendorong individu untuk mengeluarkan energi fisik dan mental guna mencapai tujuan yang diinginkan. Ini dapat dipandang sebagai suatu konstruk hipotetis yang tidak dapat dilihat atau dirasakan secara langsung. Meskipun demikian, efek dari motivasi dapat diamati melalui tingkat semangat yang ditunjukkan oleh individu yang berbeda. Motivasi memiliki peran penting dalam menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Bentuk perilaku merujuk pada jenis kegiatan yang dipilih oleh seorang karyawan ketika sedang bekerja. Pilihan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk efek kepemimpinan yang diterapkan atau dampak sikap seorang pemimpin terhadap individu atau kelompok, mendorong mereka untuk melaksanakan tugasnya dengan semangat. Motivasi juga dapat dipahami sebagai upaya untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Bagi manajer, motivasi menjadi tugas penting untuk mempengaruhi karyawan dalam organisasi. Pendapat yang berbeda-beda mengenai motivasi dapat disimpulkan menjadi pemahaman bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul baik dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal, mendorong individu untuk melakukan tindakan yang mengarah pada aktivitas guna mencapai tujuan tertentu.

Motivasi individu dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan menurut (Sedarmayanti, 2017), secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis utama.

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Jenis lingkungan ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama. Pertama, lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, termasuk kondisi tempat kerja dan fasilitas fisik. Kedua, lingkungan umum, yang juga dikenal sebagai lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia secara keseluruhan.

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik melibatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti interaksi dengan atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan. Lingkungan ini juga merupakan bagian penting yang tidak boleh diabaikan. Untuk menciptakan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, dan individu yang memiliki status jabatan yang sama, perusahaan diharapkan menciptakan suasana kekeluargaan, mempromosikan komunikasi yang baik, dan memberikan pengendalian diri yang memadai.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Secara keseluruhan, kepemimpinan dan motivasi memainkan peran sentral dalam kesuksesan dan dampak positif organisasi filantropi. Dengan kepemimpinan yang visioner dan efektif, organisasi dapat mengarahkan upaya mereka menuju pencapaian misi filantropis dengan lebih efisien dan berdaya saing. Di sisi lain, motivasi yang berkelanjutan mendorong anggota organisasi untuk tetap berdedikasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, menjaga semangat untuk memberikan dampak sosial yang positif. Melalui kombinasi yang seimbang antara kepemimpinan yang kuat dan motivasi yang berkelanjutan, organisasi filantropi dapat menjadi agen perubahan yang efektif dalam memajukan

kesejahteraan masyarakat dan memperbaiki kondisi sosial. Dengan demikian, pengakuan akan pentingnya kepemimpinan dan motivasi dalam konteks filantropi menjadi kunci untuk mencapai tujuan-tujuan berkelanjutan yang diinginkan dan memberikan dampak yang nyata bagi masyarakat.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Secara mendasar, setiap individu memerlukan motivasi dalam kehidupannya, dan keberadaan motivasi memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya secara lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi. Dalam konteks organisasi, peran kepemimpinan menjadi sangat signifikan, terutama dalam hal memberikan motivasi. Ketika seorang pemimpin memberikan motivasi, baik itu dalam bentuk dukungan fisik maupun dukungan rohani, hasilnya terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi.

Dengan kata lain, keterkaitan antara motivasi dan kepemimpinan sangatlah erat. Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin, semakin besar pula kemungkinan mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Dalam konteks organisasi filantropi, kepemimpinan dan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan dampak sosial yang diinginkan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arah, inspirasi, dan panduan kepada anggota organisasi untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai misi filantropisnya. Selain itu, motivasi juga merupakan kunci untuk mempertahankan semangat dan keterlibatan anggota organisasi dalam menjalankan misi filantropis. Oleh karena itu, bagi organisasi filantropi, penting untuk menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan kepemimpinan yang berkualitas dan membangun budaya organisasi yang mendorong motivasi dan dedikasi untuk menciptakan dampak sosial yang positif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan dalam Menjaga

- Soliditas Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo). *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26. <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, 10(2), 124–135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.%20124-135>
- Bahri, D. S. (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta.
- Djaali. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2551>
- Mahmudah, D. (2015). Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Organisasi. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 19(2), 285. <https://doi.org/10.31445/jskm.2015.190210>
- Nasution, I., Fadilla, A. S., Hayati, I., Nurjannah, D., Sambo, A. N. A., Gani Lubis, A. A., & Lubis, G. (2023). Evaluasi Program Pembelajaran Guru Guna Mengoptimalkan Peran Guru Sebagai Pendidik. *Sublim: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 38–47. <https://doi.org/10.33487/sublim.v1i1.5625>
- Novi. (n.d.). *Pengertian Kepemimpinan: Aspek, dan Macam Teori Kepemimpinan*. Gramedia.Com. Retrieved November 27, 2023, from <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-kepemimpinan/>
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika.
- Pramesti, M. W. (2009). Motivasi: Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi. *Gema Ekosos: Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*, 5(1), 19–38. <https://ejournal.unisfat.ac.id/index.php/ge/article/view/40/37>
- Rahmi, M. (2021). Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi. *Pemberdayaan Pendidik Dan Kependidikan Di Era Disrupsi Teknologi*, 106–117. <https://doi.org/10.31602/v0i0.4705>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sobur, A. (2009). *Paikologi Umum*. Pustaka Setia.
- Socialisman, Sukmawati, & Wicaksono, L. (2023). Motivasi dan

- Kepribadian dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 1527–1536. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263>
- Suryabrata, S. (2004). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Suyanto, E. (2018). *Mengenal Kepemimpinan dan Model Kepemimpinan*. Kemenkeu. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12708/Mengenal-Kepemimpinan-dan-Model-Kepemimpinan.html>
- Walgito, B. (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Andi Offset.
- Zuliyanti, A. (2021). *Artikel Kepemimpinan dalam Organisasi*. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/auliazuliyanti8710/60d06f8d06310e4c154ddd32/artikel-kepemimpinan-dalam-organisasi>