



**PENGARUH KEPIMPINAN FEMINIS TERHADAP MOTIVASI KERJA  
(Studi Kasus: PT. XYZ-Berau)**

Oleh

Feny Widyawati<sup>1</sup>, Imas Soemaryani<sup>2</sup>, Wa Ode Zusnita Muizu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Magister Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran

Email: [feny15001@mail.unpad.ac.id](mailto:feny15001@mail.unpad.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan feminis terhadap motivasi kerja karyawan PT. XYZ- Berau. Motivasi kerja pada dasarnya adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan atau tekanan untuk bertindak. Motivasi kerja diukur melalui motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, regulasi yang teridentifikasi, dan regulasi yang diintrojeksi. Dalam penelitian empirik sebelumnya, dikatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang pada umumnya didominasi oleh laki-laki terutama di bidang pertambangan, tidak selamanya berjalan efektif. Oleh karena itu, salah satu perusahaan kontraktor di bidang pertambangan mengangkat perempuan sebagai pemimpin untuk mewujudkan kepemimpinan feminis. Kepemimpinan feminis adalah kepemimpinan di mana seorang perempuan bertindak aktif untuk memimpin dengan ciri khas kekuatannya, prinsip dan nilainya, politik, serta praktiknya. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan sampel seluruh pegawai di PT. XYZ-Berau sebagai responden, dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis deskriptif dan verifikatif menggunakan SPSS versi 25. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji hipotesis. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan feminis memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan mengoptimalkan kepemimpinan feminis yang saat ini telah berjalan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Feminis, Kepemimpinan Feminis, Motivasi Kerja**

**PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi, motivasi kerja adalah hal yang paling penting untuk dipelihara karena merupakan faktor penting dalam produktivitas dan kinerja suatu organisasi [1], [2] Oleh karena itu diperlukan pemeliharaan motivasi kerja dengan memperhatikan aspek lain dalam suatu organisasi dengan lebih jeli. Aspek lain tersebut adalah kepemimpinan yang merupakan salah satu praktik dari SDM yang paling esensial. Penelitian ini merupakan studi kasus sebuah perusahaan PT.XYZ-Berau terkait pengaruh kepemimpinan feminis terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan atau tekanan untuk bertindak. Seorang karyawan yang termotivasi adalah aset bagi organisasi karena tingkat komitmennya yang tinggi [3], [4]. Dalam penelitian empirik dan literatur sebelumnya diketahui bahwa kepemimpinan egaliter dari perempuan perlu dipertimbangkan karena memiliki pengaruh positif secara tidak langsung terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan feminis pada dasarnya adalah kepemimpinan

Sudah berabad-abad lamanya feminisme menjadi topik yang hangat dan tidak ada hentinya untuk dibahas oleh para akademisi. Namun, nampaknya masih sedikit penelitian



mengenai keberpengaruhannya perempuan dalam partisipasi kepemimpinan di dalam organisasi. Organisasi-organisasi didirikan untuk menumbuhkan semangat feminis dan menyadarkan masyarakat keberadaan perempuan yang perlu untuk diikutsertakan secara aktif dalam kepemimpinan nampaknya masih belum terlihat secara nyata dari lensa akademisi. Bahkan, sangat sulit menemukan studi tentang kepemimpinan dalam hubungan masyarakat yang mempertimbangkan pengaruh gender terhadap penerapan dan keberhasilan kepemimpinan secara gamblang. Kepemimpinan feminis dengan perempuan sebagai tokoh utama, nampaknya belum mendapatkan tempat secara serius di lingkungan organisasi. Kepemimpinan femis pada dasarnya adalah kepemimpinan yang memungkinkan pemimpin feminis untuk mengidentifikasi ketidakadilan dan penindasan dan mengilhaminya untuk memfasilitasi pengembangan yang lebih inklusif, holistik masyarakat [5].

Masalah utama yang ditemukan pada PT. XYZ-Berau adalah tingkat motivasi kerja yang sangat rendah karena kepemimpinan. Oleh karena itu terdapat pergantian jenis kepemimpinan yang diyakini lebih efektif daripada kepemimpinan sebelumnya. Uniknya, dalam kasus ini, kepemimpinan yang dilaksanakan adalah kepemimpinan feminis. Survey pendahuluan di awal menunjukkan bahwa kepemimpinan terdahulu menyebabkan menurunnya motivasi kerja karena kepemimpinan tidak membawa harapan yang baik bagi karyawan. Oleh karena itu kepemimpinan feminis dicoba untuk dilaksanakan untuk melihat apakah ada pengaruh kepemimpinan feminis terhadap motivasi kerja.

## LANDASAN TEORI

### Kepemimpinan Feminis

Kepemimpinan didefinisikan sebagai “hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata

yang mencerminkan tujuan bersama mereka”. Ada empat elemen penting yang harus ada jika kepemimpinan ada: hubungan didasarkan pada pengaruh, pemimpin dan pengikut adalah orang-orang dalam hubungan ini, pemimpin dan pengikut menginginkan perubahan nyata, dan pemimpin dan pengikut mengembangkan tujuan bersama [6]. Semua yang perlu dilakukan orang untuk menentukan apakah kepemimpinan terjadi adalah dengan menentukan apakah keempat elemen penting ini ada. Jika mereka hadir, fenomenanya adalah kepemimpinan. Pada dasarnya kepemimpinan dilakukan oleh orang-orang yang aktif. Hanya orang-orang aktif yang mampu melakukan kepemimpinan. Dalam hubungan kepemimpinan pemimpin tidak disamakan dengan manajer, dan pengikut tidak disamakan dengan bawahan. Pengikut aktif, bukan pasif, dalam hubungan. Mereka melakukan kepemimpinan, bukan pengikut. Pengikut dan pemimpin bersama-sama melakukan kepemimpinan.

Kepemimpinan dari sudut pandang feminis adalah kepemimpinan yang memungkinkan pemimpin feminis untuk mengidentifikasi ketidakadilan dan penindasan dan mengilhaminya untuk memfasilitasi pengembangan yang lebih inklusif, holistik masyarakat [5]. Para pemimpin feminis dimotivasi oleh keadilan dan kesetaraan. Pemimpin feminis berusaha keras untuk menjaga isu-isu gender, ras, agama, kelas sosial, orientasi seksual, dan kemampuan di garis depan [5], [7]. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan feminis adalah kepemimpinan di mana seorang perempuan bertindak aktif untuk memimpin pengikutnya dengan memperhatikan keadilan dan kesetaraan, sehingga tidak ada diskriminasi baik dari gender, ras, agama kelas sosial, orientasi kewirausahaan, dan kemampuan.

Perempuan sebagai pemimpin dalam ranah kepemimpinan diukur melalui 4P *Diamond Dimension*, yaitu: *Power* (kekuatan), *Principle & Value* (prinsip dan nilai), *Politic*



(Politik), dan *Practice* (Praktik) [5], [8]. Dimensi pertama adalah Power (kekuatan). Kepemimpinan feminis memiliki beberapa indikator untuk menunjukkan bahwa kekuatan dalam kepemimpinan itu ada, yaitu penguasaan pemimpin perempuan dalam organisasi dan struktur dalamnya, kemampuan untuk memeriksa dan memunculkan dinamika struktur di dalam organisasi, kemampuan untuk membangun cara yang lebih transparan, akuntabel, dan demokratis dalam menangani kekuasaan di struktur organisasi [5], [8], [9]. Jika seorang pemimpin (perempuan) memiliki indikator-indikator tersebut, maka kepemimpinannya dapat dikatakan memiliki kekuatan. Indikator-indikator tersebut terkait dengan perilaku organisasi, budaya, dan dinamika kekuatan organisasi. Perempuan sebagai pemimpin juga harus membantu pengikutnya untuk mencapai kesepakatan yang jujur dengan gagasan kesetaraan internal, seperti apa dan bagaimana cara kerjanya dalam praktik, dan mungkin juga mengatasi ketakutan mengatasi pengaturan kekuasaan secara lebih terbuka.

Yang kedua adalah prinsip dan nilai yang sebenarnya kedua istilah ini adalah istilah yang berbeda. Nilai adalah norma etika yang memandu perilaku, sementara prinsip adalah norma yang memandu tindakan. Istilah prinsip dan nilai tidak saling eksklusif, tidak hanya ada banyak tumpang tindih di antara mereka, tetapi banyak prinsip berasal dari nilai [5], [8]. Misalnya, kesetaraan adalah nilai sekaligus prinsip; tetapi berfungsi secara demokratis, transparan dan akuntabel adalah prinsip yang diturunkan dari nilai kesetaraan. Demikian pula, nilai kesetaraan gender memandu tindakan untuk memberdayakan perempuan. Prinsip dan nilai sangat penting dalam situasi konflik, baik konflik di dalam organisasi, atau organisasi menghadapi efek konflik di lingkungan eksternal. Oleh karena itu, pemimpin feminis harus bisa memastikan bahwa organisasi dan gerakan mereka mengembangkan prinsip-prinsip yang sehat

dan diartikulasikan secara eksplisit yang dapat menginformasikan pilihan-pilihan strategis selama masa-masa genting.

Indikator-indikator yang perlu diperhatikan dalam prinsip dan nilai dalam kepemimpinan feminis adalah kesetaraan dan inklusi untuk semua tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, usia, kemampuan, etnis, kelas, kasta, kebangsaan, lokasi, atau orientasi seksual. [5], [8], [10]. Kemudian, kemampuan perempuan dalam menangani hak asasi semua orang untuk mencapai potensi penuh mereka, selama tidak menghalangi atau membatasi hak orang lain. Perempuan dalam kepemimpinan feminis juga harus dapat menangani hak dasar dan hak semua orang atas makanan, tempat tinggal, kesehatan, pendidikan, dan penghidupan. Selain itu, keamanan dan integritas fisik, kebebasan dari kekerasan atau paksaan dalam bentuk apapun, dan hak untuk memilih dalam kehidupan reproduksi dan seksual adalah indikator yang perlu diperhatikan. Kemudian, kemampuan dalam menciptakan perdamaian, menghormati keragaman dan perbedaan, dan demokrasi, transparansi, akuntabilitas, serta mengubah penggunaan dan praktik kekuasaan menjadi lebih egaliter adalah indikator-indikator yang menentukan prinsip dan nilai pada kepemimpinan feminis [5], [8].

Dimensi kunci dari kepemimpinan feminis adalah politiknya dan sifat misi (yaitu tujuan) yang memandunya. Ini lah yang membedakan kepemimpinan feminis dengan kepemimpinan lainnya. Istilah politik dalam konteks kepemimpinan adalah analisis realitas sosial-ekonomi, dan lensa ideologis yang menginformasikan analisis tersebut (misalnya, laba dan usaha bebas, barang publik, kesetaraan gender, keadilan sosial, dll) [8], [11]. Tentu saja tujuan dari politik ini adalah mengacu pada visi dan misi jangka panjang untuk perubahan yang muncul dari politik itu. Politik feminis, berdasarkan ideologi feminis yang ditentukan dan ditempatkan secara kontekstual (bukan suatu bentuk feminisme universal), harus



menginformasikan kepemimpinan feminis, dan agenda politik yang dikejanya. Perempuan sebagai pemimpin dalam kepemimpinan feminis, merasa tidak takut dengan keadaan politik dan lingkungan sosial yang mendeskripsikan kemampuan mereka sebagai seorang pemimpin dengan banyaknya mitos yang beredar [11]. Dengan kata lain, kepemimpinan feminis transformatif akan menggunakan analisis diskriminasi gender dan sosial dalam masyarakat, komunitas, atau pengaturan tertentu sebagai titik awal, dan akan berusaha untuk mengubah struktur atau institusi yang terlibat menuju arsitektur yang lebih adil gender dan sosial dalam baik istilah formal maupun informal. Hal ini mendorong, politik dalam kepemimpinan feminis harus dimulai di rumah, dari dalam organisasi, gerakan, atau lokasi lain yang berusaha mengubah realitas yang lebih besar. Oleh karena itu, penulis mengevaluasi politik dalam kepemimpinan feminis dengan karakteristik perempuan sebagai pemimpin yang berani menegaskan adanya perubahan struktur baik dalam komunitas, sosial, terlebih organisasi bahwa tidak adanya diskriminasi gender dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada akhirnya, kita sampai pada ranah kepemimpinan terbesar yaitu dimensi praktik. Dimensi ini merupakan bagian terbesar dari variabel kepemimpinan. Indikator-indikator yang membuktikan bahwa kepemimpinan tersebut dapat dikatakan sebagai kepemimpinan feminis adalah visi kerja, kerja politik, kerja strategis, hubungan kerja, pekerjaan komunikasi, pekerjaan sumber daya, dan pekerjaan manajerial yang demokratis dan akuntabel sehingga mampu menciptakan dukungan untuk pemimpin feminis tersebut. [5], [8], [11].

## MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan atau tekanan untuk bertindak. Seorang karyawan yang

termotivasi adalah aset bagi organisasi karena tingkat komitmennya yang tinggi [3], [4]. Seorang karyawan dalam keadaan motivasi yang terangsang membawa lebih banyak keuntungan [10] dan efektivitas [12] bagi organisasi dan selanjutnya menurunkan pergantian karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan dalam konteks ini adalah karyawan memiliki keinginan dari internal diri untuk menstimulasi keuntungan yang akan diperoleh oleh organisasi.

Motivasi terbentuk atas dasar pemenuhan kebutuhan manusia. Setiap orang akan mengetahui apa yang dibutuhkan dan apa yang diinginkan sehingga orang tersebut membuat rencana untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Dalam upaya untuk mencapai hal tersebut, diperlukan suatu upaya untuk menggabungkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan mereka. Upaya tersebut merupakan proses motivasi. Menurut Maslow, motivasi kerja memiliki 5 dimensi kebutuhan, yaitu dimensi kebutuhan fisiologis, dimensi kebutuhan rasa aman, dimensi kebutuhan sosial, dimensi kebutuhan penghargaan, dan dimensi aktualisasi diri [13], [14].

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, regulasi yang teridentifikasi, dan regulasi introjeksi. Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai melakukan sesuatu untuk kepentingannya sendiri karena menarik dan menyenangkan. Motivasi ekstrinsik didefinisikan sebagai melakukan sesuatu untuk alasan instrumental, seperti menjadikan pekerjaan sebagai alat dalam mencapai standar kehidupannya yang baik. Motivasi eksternal mengacu pada melakukan suatu kegiatan untuk memperoleh imbalan atau menghindari hukuman. Oleh karena itu, perilaku yang diatur sedemikian rupa sepenuhnya tidak terinternalisasi. Selanjutnya, regulasi introjeksi mengacu pada regulasi perilaku melalui kontinjensi harga diri seperti



keterlibatan ego dan rasa bersalah. Ini melibatkan pengambilan peraturan sehingga menjadi tekanan internal, dan dengan demikian menyiratkan internalisasi parsial yang tetap mengendalikan [4], [15]. Orang yang terintrojeksi terlibat dalam suatu perilaku atau melakukan suatu aktivitas karena rasa bersalah atau paksaan, atau untuk mempertahankan harga diri mereka. Selanjutnya, regulasi yang teridentifikasi mengacu pada melakukan suatu kegiatan karena seseorang mengidentifikasi dengan nilai atau maknanya, dan menerimanya sebagai miliknya, yang berarti diatur secara otonom. Orang-orang yang teridentifikasi terlibat dalam suatu perilaku atau berkomitmen pada suatu aktivitas berdasarkan makna yang dirasakan atau hubungannya dengan tujuan pribadi.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu salah satu jenis metode pada pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan verifikatif untuk menguji hipotesis. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. XYZ-Berau yang telah mengisi kuesioner dan kemudian hasilnya akan dijelaskan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Perumusan responden menggunakan metode sensus di mana keseluruhan karyawan dijadikan responden atas penelitian ini yaitu sebanyak 55 karyawan. Objek penelitian ini adalah kepemimpinan feminis dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik variabel secara mandiri melalui analisis deskriptif, serta hubungan keberpengaruhannya antar variabel yaitu kepemimpinan feminis terhadap motivasi kerja di PT. XYZ melalui analisis verifikatif dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan perangkat lunak SPSS 25. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data.

**PEMBAHASAN**

Dalam pengujiannya, penulis menganalisis kepemimpinan feminis dengan 4P yaitu *Power, Principle & Value, Politic*, dan *Practice*. Sementara untuk menganalisis motivasi kerja, penulis menggunakan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, regulasi teridentifikasi, dan regulasi terintrojeksi.

**Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian**

<b>Kepemimpinan Feminis (X)</b>	<b>Motivasi Kerja (Y)</b>
<i>Power</i> (Kekuasaan)	Motivasi Intrinsik
<i>Principle &amp; Value</i> (Prinsip & Nilai)	Motivasi Ekstrensik
<i>Politic</i> (Politik)	Regulasi Teridentifikasi
<i>Practice</i> (Praktik)	Regulasi Terintrojeksi

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Kuisoner merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner yang digunakan terlebih dahulu diuji keabsahan dan keandalannya sebagai instrumen penelitian yang tepat. Dalam pelaksanaan uji validitas dan reliabilitas penulis menggunakan Microsoft Excel dalam perhitungannya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Dalam

**Tabel 3.2 Uji Validitas Kuesioner Penelitian**

<b>No. Item</b>	<b>r<sub>xy</sub></b>	<b>r<sup>*</sup>tabel</b>	<b>Status</b>
1	0,667	0,269	Valid
2	0,472	0,269	Valid
3	0,667	0,269	Valid
4	0,290	0,269	Valid
5	0,608	0,269	Valid
6	0,391	0,269	Valid
7	0,643	0,269	Valid
8	0,495	0,269	Valid
9	0,660	0,269	Valid
10	0,641	0,269	Valid



11	0,399	0,269	Valid
12	0,586	0,269	Valid
13	0,745	0,269	Valid
14	0,574	0,269	Valid
15	0,691	0,269	Valid
16	0,687	0,269	Valid
17	0,379	0,269	Valid
18	0,495	0,269	Valid
19	0,672	0,269	Valid
20	0,641	0,269	Valid
21	0,560	0,269	Valid
22	0,691	0,269	Valid
23	0,687	0,269	Valid
24	0,745	0,269	Valid
25	0,694	0,269	Valid
26	0,744	0,269	Valid
27	0,719	0,269	Valid
28	0,699	0,269	Valid
29	0,762	0,269	Valid
30	0,717	0,269	Valid
31	0,548	0,269	Valid
32	0,566	0,269	Valid
33	0,685	0,269	Valid
34	0,813	0,269	Valid
35	0,583	0,269	Valid
36	0,681	0,269	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu [16]. Uji reliabilitas dilakukan dengan mengolah tabulasi data untuk diuji keandalannya di Microsoft Excel. Uji reliabilitas menggunakan uji reliabilitas Cronbach Alpha adalah untuk mengetahui item instrumen penelitian, apakah apabila digunakan lebih dari 1 kali untuk mengukur gejala yang sama dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Skala dari *Cronbach's Alpha* dikelompokkan menjadi 6

kelompok [17] dengan hasil Cronbach's Alpha adalah 0,876 yang berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa kuisisioner yang disebar kepada responden dinyatakan reliabel atau dapat dipergunakan lebih dari 1 kali dan minim dari ambiguitas ketika responden mengisi atau menjawab item-item pada kuisisioner tersebut.

**Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian**

<b>Jumlah Butir</b>	<b>Varians</b>	14,018
<b>Varians Total</b>		95,453
<b>Cronbach's Alpha</b>		0,876
<b>Kategori</b>		Bagus

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya, penulis melakukan uji hipotesis untuk menjawab rumusan masalah. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan feminis memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT.XYZ-Berau. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel yang dimasukkan adalah variabel kepemimpinan feminis sebagai variabel independent dan motivasi kerja sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter, atau variabel yang dipakai/dimasukkan dalam SPSS 25.

Output selanjutnya adalah *Model Summary* (lih. Tabel 3.4). Tabel ini menjelaskan besarnya korelasi/hubungan (R) antara kepemimpinan feminis dan motivasi kerja yaitu sebesar 0,865. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,748. Hal ini mengandung pengertian bahwa pengaruh kepemimpinan feminis terhadap motivasi kerja adalah sebesar 74,8%. Persentase tersebut berdasarkan *three-box-method* termasuk dalam kategori cukup baik. Dalam hal ini, secara umum kepemimpinan feminis memiliki pengaruh cukup baik terhadap motivasi kerja [18].



**Tabel 3.4 Model Summary Penelitian**

Model	R	R-Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 <sup>a</sup>	0,748	0,744	2,987

a. Predictors: (Constant), KepFeminis  
Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Output berikutnya yang disajikan oleh SPSS adalah Annova (lih. Tabel 3.5). Tabel Annova sebenarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan atau pengaruh secara bersamaan variabel independent dan variabel dependent. Umumnya digunakan untuk regresi linear berganda yang menggunakan lebih dari 1 variabel independent. Meskipun demikian, dapat digunakan untuk regresi linear sederhana yang menggunakan 1 variabel independent. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung adalah 157,675 dengan tingkat signifikansi 0,000, serta menjelaskan bahwa nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang ditimbulkan oleh kepemimpinan feminis terhadap motivasi kerja karyawan PT.XYZ-Berau. Hal ini juga dapat dilihat pada tabel Annova diketahui bahwa Fhitung adalah  $157,675 > 4,020$  Ftabel, yang artinya ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan feminis terhadap variabel motivasi kerja.

**Tabel 3.5 Annova Penelitian**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1407,126	1	1407,126	157,675	,000 <sup>b</sup>
Residual	472,983	53	8,924		

Total	1880,109	54
-------	----------	----

a. Dependent Variable: MotivasiKerja  
b. Predictors: (Constant), KepFeminis  
Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Output terakhir yang disajikan oleh SPSS adalah tabel Coefficient (lih. Tabel 3.6). Tabel ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh parsial, atau pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Diketahui nilai Constant (a) sebesar 5,671, sedangkan nilai Kepemimpinan Feminis (b/ koefisien regresi) sebesar 0,434, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai  $Y = 5,671 + 0,434X$ . Persamaan tersebut dapat diterjemahkan bahwa konstanta sebesar 5,671 mengandung pengertian bahwa nilai konsisten variabel motivasi kerja sebesar 5,671. Koefisien regresi X sebesar 0,320 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kepemimpinan Feminis, maka nilai Motivasi Kerja bertambah 0,434. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kepemimpinan Feminis terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Tentu saja hal tersebut menegaskan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan feminis terhadap motivasi kerja karyawan di PT.XYZ-Berau.

**Tabel 3.6 Coefficients<sup>b</sup>**

	Model 1		
	(Constant)	Kepfeminis	
Ustd. Coefficients	B	5,671	0,434
	Std. Error	3,342	0,035
Std. Coefficients	Beta		0,685
	T	1,697	12,557
	Sig.	,096	,000

a. Dependent Variable: MotivasiKerja  
Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan paparan di atas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan feminis



berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja. Meskipun demikian hal tersebut membuka peluang bahwa diperlukan adanya variabel lain yang mengiringinya sehingga motivasi kerja dapat meningkat optimal. Hal tersebut mendorong kemungkinan adanya penelitian berikutnya dengan melibatkan beberapa variabel lain untuk mendorong peningkatan kepemimpinan feminis menjadi lebih tinggi secara empirik. Perlu dilakukan penelitian dan analisis empirik berikutnya juga untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan feminis, dan apakah motivasi kerja adalah dampak positif akhir dari kepemimpinan feminis. Keterbatasan dari penelitian tersebut tentunya memerlukan perhatian untuk dikembangkan menjadi penelitian selanjutnya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan feminis yang diukur dengan menggunakan 4P (*Power, Principle & Values, Politic, dan Practice*) memiliki keberpengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang diukur melalui motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan motivasi, regulasi teridentifikasi, dan regulasi introjeksi di PT.XYZ-Berau. Persentase keberpengaruhannya sebesar 78,5%, di mana hal ini mengisyaratkan bahwa kepemimpinan feminis menunjukkan tajinya dalam organisasi khususnya di PT.XYZ-Berau. Hal ini memerlukan penelitian lebih lanjut untuk mengaji lebih dalam agar dapat diketahui lebih jelas apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan feminis sehingga mendorong motivasi kerja dalam organisasi lebih komprehensif.

### Saran

1. Kepemimpinan feminis di PT. XYZ-Berau sudah berjalan dengan baik dan optimal. Hal tersebut dibuktikan dari indikator-indikator pada setiap dimensi yang sudah terpenuhi dan dirasakan oleh karyawan lainnya.

2. Motivasi kerja di PT. XYZ-Berau sudah cukup baik dan hal ini dipengaruhi oleh kepemimpinan feminis, sehingga diperlukan optimalisasi dan dukungan dari seluruh manajemen PT. XYZ-Berau untuk dapat bekerjasama dalam mendukung kepemimpinan feminis.
3. Keterbatasan lainnya dalam penelitian ini adalah terbatasnya literatur-literatur yang digunakan terutama literatur terkait kepemimpinan feminis. Selanjutnya terdapat banyak metode untuk mengukur motivasi kerja, dapat menggunakan teori Maslow dengan lima kebutuhan utamanya atau yang disarankan di beberapa jurnal dengan menggunakan MAWS seperti yang digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. Pancasila, S. Haryono, and B. A. Sulisty, "Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia," *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, vol. 7, no. 6, pp. 387–397, Jun. 2020, doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387.
- [2] A. Eliyana, S. Ma'arif, and Muzakki, "Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance," *European Research on Management and Business Economics*, vol. 25, no. 3, pp. 144–150, Sep. 2019, doi: 10.1016/j.iemeen.2019.05.001.
- [3] J. P. Meyer, T. E. Becker, and C. Vandenberghe, "Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model," *Journal of Applied Psychology*, vol. 89, no. 6, pp. 991–1007, Dec. 2004, doi: 10.1037/0021-9010.89.6.991.
- [4] N. Z. Memon and L. K. Jena, "Gender Inequality, Job Satisfaction and Job Motivation: Evidence from Indian



- .....S
- Female Employees,” *Management and Labour Studies*, vol. 42, no. 3, pp. 253–274, Aug. 2017, doi: 10.1177/0258042X17718742.
- [5] K. R. Place and J. Vardeman-Winter, “Where are the women? An examination of research on women and leadership in public relations,” *Public Relat Rev*, vol. 44, no. 1, pp. 165–173, Mar. 2018, doi: 10.1016/J.PUBREV.2017.10.005.
- [6] R. Rosari, “Leadership Definitions Application for Lecturers’ Leadership Developmen,” 2019. [Online]. Available: <https://jurnal.ugm.ac.id/leadership>
- [7] T. R. Barton, “Feminist Leadership: Building Nurturing Academic Communities,” *Advancing Women in Leadership Online Journal*, vol. 21, 2006.
- [8] S. Batliwala, *Scholar Associate, Building Feminist Movements and Organizations AWID (Association for Women’s Rights in Development)*. 2011.
- [9] L. Veneklasen and V. Miller, “Power and Empowerment,” *PLA Notes*, vol. 43, pp. 39–41, 2002.
- [10] F. Origo and L. Pagani, “Is Work Flexibility a Stairway to Heaven? The Story Told by Job Satisfaction in Europ,” 2006. [Online]. Available: <http://dipeco.economia.unimib.it>
- [11] J. Blackmore, “A feminist critical perspective on educational leadership,” *International Journal of Leadership in Education*, vol. 16, no. 2, pp. 139–154, Jun. 2013, doi: 10.1080/13603124.2012.754057.
- [12] Q.-A. Manzoor, “Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness,” *European Journal of Business and Management*, vol. 3, no. 3, 2012, [Online]. Available: [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- [13] R. J. Taormina and J. H. Gao, “Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs,” *American Journal of Psychology*, vol. 126, no. 2, pp. 155–177, 2013, doi: 10.5406/amerjpsyc.126.2.0155.
- [14] Maslow A.H, *Motivation and Personality*, 2nd Ed. New York: Harper & Row, 1970.
- [15] M. Gagné, J. Forest, M. H. Gilbert, C. Aubé, E. Morin, and A. Malorni, “The motivation at work scale: Validation evidence in two languages,” *Educ Psychol Meas*, vol. 70, no. 4, pp. 628–646, 2010, doi: 10.1177/0013164409355698.
- [16] A. Hamed Taherdoost and K. Lumpur, “Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research,” 2016. [Online]. Available: <https://ssrn.com/abstract=3205040>
- [17] J. Gliem and R. Gliem, “Calculating, Interpreting, And Reporting Cronbach’s Alpha Reliability Coefficient For Likert-Type Scales,” *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, Dec. 2003.
- [18] A. Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2006.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN