



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus pada Dewan Pengurus Cabang PKB Cilacap

Heni Setyaningsih¹, Hakim², Syafi'ah³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap,
Kabupaten Cilacap, Negara Indonesia^{1,2}

Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali
Cilacap, Kabupaten Cilacap, Negara Indonesia³

*Email Korespondensi: mazmurakim@gmail.com

Diterima: 01-03-2026 | Disetujui: 11-03-2026 | Diterbitkan: 13-03-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Leadership and Motivation on the Performance of Board Members at the Branch Executive Board of Partai Kebangkitan Bangsa in Cilacap. Leadership and motivation are important factors in improving organizational effectiveness and productivity, particularly in political organizations that rely on the commitment and active participation of their board members. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to board members of the Branch Executive Board of PKB Cilacap. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results show that partially, Leadership has a positive and significant effect on Board Members' Performance, and Motivation also has a positive and significant effect on Board Members' Performance. The coefficient of determination indicates that Leadership and Motivation explain 50.7% of the variation in Board Members' Performance, while the remaining percentage is influenced by other variables not examined in this study. The study concludes that the better the quality of leadership and the higher the motivation of board members, the better their performance will be at the Branch Executive Board of PKB Cilacap. Therefore, improving leadership capacity and strengthening board members' motivation should be prioritized to enhance organizational effectiveness.

Keywords: Leadership, Motivation, Board Members' Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pengurus pada Partai Kebangkitan Bangsa Dewan Pimpinan Cabang Cilacap. Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, khususnya dalam organisasi politik yang mengandalkan komitmen serta partisipasi aktif para pengurusnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada

pengurus Dewan Pimpinan Cabang PKB Cilacap. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus, demikian pula Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus serta koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi mampu menjelaskan sebesar 50.7% terhadap Kinerja Pengurus, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi pengurus, maka semakin meningkat pula kinerja pengurus pada Dewan Pimpinan Cabang PKB Cilacap. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas kepemimpinan serta penguatan motivasi pengurus perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pengurus*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Setyaningsih, H. ., Hakim, H., & Syafi'ah, S. (2026). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus pada Dewan Pengurus Cabang PKB Cilacap. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 72-87. <https://doi.org/10.63822/p17bdn19>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting di dalam sebuah organisasi, karena suatu organisasi sangat bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Sumber Daya Manusia merupakan kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan organisasi itu sendiri. Sebab kelangsungan hidup organisasi tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana yang tersedia, ataupun sarana dan prasarana yang ada. Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi dalam menjalankan roda organisasinya, bisa dikatakan berhasil atau sukses yaitu dapat memotivasi anggotanya ke arah yang diinginkan dan memberikan dukungan baik bersifat secara langsung ataupun secara tidak langsung terhadap hasil yang dikerjakan anggotanya untuk organisasi tersebut. Seperti halnya dalam organisasi, semua elemen haruslah memiliki motivasi agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi politik merupakan salah satu pilar penting dalam sistem demokrasi yang berfungsi sebagai sarana penyalur aspirasi masyarakat, pendidikan politik, serta pembentukan kepemimpinan nasional dan daerah. Keberhasilan organisasi politik dalam menjalankan fungsi tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola organisasi, khususnya pengurus. Pengurus memiliki peran strategis dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kerja organisasi. Oleh karena itu, kinerja pengurus menjadi indikator utama keberhasilan organisasi politik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dewan Pimpinan Cabang (DPC) Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) Cilacap sebagai organisasi politik tingkat cabang dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, profesional, dan berkesinambungan. Namun, berdasarkan observasi awal dan data absensi pengurus selama satu tahun terakhir, tingkat kehadiran dan partisipasi pengurus belum menunjukkan kondisi yang optimal dan cenderung fluktuatif. Rendahnya tingkat kehadiran pengurus berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan program kerja, lemahnya koordinasi antarbidang, serta menurunnya efektivitas organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pengurus DPC PKB Cilacap masih perlu ditingkatkan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pengurus adalah kepemimpinan. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Pada tingkat daerah, Partai Kebangkitan Bangsa Dewan Pimpinan Cabang Cilacap memiliki peran penting dalam menggerakkan mesin partai, membangun komunikasi politik, serta mengkonsolidasikan kader dan simpatisan.

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berperan dalam pengambilan keputusan, tetapi juga dalam memberikan arahan, komunikasi, pengawasan, serta keteladanan kepada anggota organisasi. Yukl (2015) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain agar memahami dan menyepakati apa yang harus dilakukan serta bagaimana cara melakukannya secara efektif. Dalam konteks

organisasi politik, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan lemahnya disiplin, rendahnya partisipasi pengurus, dan menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pengurus. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang mau dan rela untuk bekerja serta berkontribusi secara maksimal bagi organisasi. Maslow (1943) melalui teori hierarki kebutuhan menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja apabila kebutuhannya, baik kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri, dapat terpenuhi. Dalam organisasi politik, motivasi pengurus tidak hanya bersifat material, tetapi juga berupa pengakuan, rasa memiliki, loyalitas ideologis, serta kesempatan untuk beraktualisasi diri. Suwatno (2014) melalui teori dua faktor menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka semangat kerja dan kinerja individu akan menurun. Hal ini sejalan dengan pendapat McClelland (1961) yang menyatakan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Pengurus organisasi yang memiliki motivasi rendah cenderung menunjukkan tingkat kehadiran dan partisipasi yang rendah, sehingga berdampak pada kinerja organisasi.

Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya. Suparyadi (2015) menambahkan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, keterampilan kerja, kerjasama dan disiplin kerja. Dalam organisasi politik, kinerja pengurus tercermin dari kemampuan menjalankan program kerja, keaktifan dalam kegiatan organisasi, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan partai.

Tabel 1 Data Kehadiran Pengurus DPC PKB

No	Bulan	Jumlah Pengurus	Tingkat Kehadiran (%)	Tingkat Ketidakhadiran (%)	Keterangan
1	Januari	70	82%	18%	Kehadiran relatif tinggi
2	Februari	70	80%	20%	Stabil
3	Maret	70	76%	24%	Mulai menurun
4	April	70	72%	28%	Penurunan terlihat
5	Mei	70	70%	30%	Motivasi mulai melemah
6	Juni	70	68%	32%	Disiplin menurun
7	Juli	70	65%	35%	Partisipasi rendah
8	Agustus	70	80%	20%	Stabil
9	September	70	90%	40%	Kehadiran relatif tinggi
10	Oktober	70	62%	38%	Sedikit membaik
11	November	70	80%	20%	Stabil
12	Desember	70	76%	24%	Belum stabil

Sumber data : Arsip DPC PKB 2025

Data absensi Pengurus DPC PKB Cilacap selama satu tahun terakhir menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pengurus belum optimal dan cenderung mengalami penurunan. Kondisi ini mengindikasikan rendahnya disiplin dan partisipasi pengurus dalam kegiatan organisasi. Fluktuasi kehadiran tersebut diduga berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan dan tingkat motivasi pengurus. Rendahnya kehadiran pengurus berimplikasi pada terhambatnya pelaksanaan program kerja dan menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pengurus

Tabel 2 Data Perolehan Suara DPC PKB

Tahun	Jumlah Suara	Jumlah Kursi	
		DPRD	DPR RI
2014	99.622	6 Kursi	-
2019	135.668	8 Kursi	-
2024	189.359	8 Kursi	-

Sumber Data : Arsip PKB Tahun 2026

Berdasarkan hasil pemilihan umum terakhir di Kabupaten Cilacap, perolehan suara partai menunjukkan capaian terbesar pada pemilu 2024 sebesar 189.359 suara dengan perolehan 8 kursi di DPRD Daerah dari total suara sah (sesuaikan dengan data riil). Capaian tersebut menjadi tolok ukur evaluasi terhadap efektivitas kepemimpinan dan kinerja pengurus di tingkat cabang, selain itu kecapaian ini berhasil menghantarkan pimpinan DPC sebagai Bupati Cilacap priode 2024-2029. Fluktuasi perolehan suara dalam setiap periode pemilihan menunjukkan bahwa keberhasilan partai tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti dinamika politik nasional, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi. Kepemimpinan yang efektif dan motivasi pengurus yang tinggi menjadi elemen kunci dalam menjaga soliditas partai, meningkatkan partisipasi kader, serta memperluas basis dukungan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pengurus DPC PKB Cilacap sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan dan tingkat motivasi pengurus. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, keteladanan, dan motivasi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan partisipasi pengurus. Sebaliknya, rendahnya motivasi pengurus berpotensi menurunkan kinerja organisasi. Namun demikian, sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pengurus DPC PKB Cilacap belum diketahui secara empiris. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis dan menguji secara ilmiah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pengurus pada Dewan Pimpinan Cabang PKB Cilacap, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan organisasi politik

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks organisasi, baik organisasi bisnis, sektor publik, maupun organisasi sosial. Sebagian besar hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja anggota, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Mangkunegara (2017) yang menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Namun demikian,

hasil penelitian terdahulu belum sepenuhnya konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi tidak berpengaruh secara signifikan, atau sebaliknya. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama terkait dengan konteks organisasi dan karakteristik subjek penelitian. Herzberg (1966) menekankan bahwa motivasi bersifat kontekstual dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sehingga hasil penelitian dapat berbeda pada setiap jenis organisasi

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Jumlah populasi dalam penelitian ini berdasarkan jumlah pengurus pada Dewan Pimpinan Cabang PKB Cilacap tahun 2025 adalah sebanyak 70 pengurus
2. Teknik ini sering digunakan bila jumlah populasi kurang dari 100 orang, sehingga seluruh elemen populasi dapat diteliti secara menyeluruh. Dalam penelitian sampel yang digunakan seluruh populasi pengurus berjumlah 70 Pengurus Dewan Pimpinan Cabang PKB Cilacap

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis statistik dengan bantuan software SPSS yang meliputi beberapa tahap analisis. Tahap pertama adalah analisis deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Tahap kedua adalah uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk melihat distribusi data residual, uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pengurus pada Partai Kebangkitan Bangsa Dewan Pimpinan Cabang Cilacap. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, digunakan juga koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22872178
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.077
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 25, diolah 2026

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas menggunakan metode *Klomogorov Smirnov*, diperoleh nilai probabilitas yang dapat dilihat pada *Asymptotic Significance (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, analisis data dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear, karena salah satu asumsi klasik telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.547	2.175		3.471	.001		
	Kepemimpinan	.233	.108	.256	2.167	.034	.619	1.617
	Motivasi	.445	.114	.460	3.902	.000	.619	1.617

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber: Output SPSS 25, diolah 2026

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil masing-masing variabel Kepemimpinan X1 dan Motivasi X2 memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,619 > 0,05$ dan nilai VIF masing-masing variable sebesar 1,617. Seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi tidak saling berkorelasi secara tinggi dan model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.489	3.149		2.060	.043
	Kepemimpinan	.042	.077	.078	.541	.591
	Motivasi	-.136	.074	-.265	-1.831	.072

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 25, diolah 2026

Berdasarkan tabel 5 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,591, dan variabel Motivasi sebesar 0,072. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.223	2.383		2.612	.011
	Kepemimpinan	.301	.099	.330	3.052	.003
	Motivasi	.456	.120	.412	3.809	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber: Output SPSS, diolah 2026

Berdasarkan tabel 6 didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6.223 + 0.301 X_1 + 0.456X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6.223 menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan, dan Motivasi bernilai nol, maka Kinerja Pengurus akan bernilai 6.223. Nilai konstanta yang positif mengindikasikan bahwa tanpa dukungan penerapan Kepemimpinan, Motivasi, terhadap Kinerja Pengurus akan menghasilkan nilai yang positif, Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus, dan variabel Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus, dengan nilai signifikansi masing-masing.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan memiliki nilai positif sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan jika Kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka variabel X_1 akan naik sebesar 0,301 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X_2) yaitu sebesar 0,456. Hal ini artinya jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Motivasi akan mengalami naik sebesar 0,456.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Tabel 7 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.515	1.926		2.862	.005
	Kepemimpinan	.239	.079	.311	3.013	.003
	Motivasi	.408	.115	.368	3.564	.001

a. Dependent Variable: Pendapatan Omset

Sumber: Output SPSS 25, diolah 2026

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pengurus pada Partai Kebangkitan Bangsa Dewan Pimpinan Cabang Cilacap, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($3.013 > 1.997$ dan $sig\ 0.003 < 0.005$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus diterima. Artinya, semakin baik gaya dan praktik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat kinerja pengurus

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengurus

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($3.564 > 1.997$ dan $sig\ 0.001 < 0.005$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pengurus, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan

b. Uji Simultan (uji F)

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.466	2	85.233	24.034	.000 ^b
	Residual	237.606	67	3.546		
	Total	408.071	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pengurus pada Partai Kebangkitan Bangsa Dewan Pimpinan Cabang Cilacap, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 ($24.034 > 2.52$ dan $0.000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan yang didukung oleh motivasi yang tinggi dari para pengurus akan secara kolektif mampu meningkatkan kinerja pengurus.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.507		3.277

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber: Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi Adjusted R Square (R^2), diperoleh sebesar 0.507 atau 50.7% nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 50.7% variasi Kinerja Pengurus dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti faktor pengalaman organisasi, budaya kerja, komitmen organisasi, komunikasi internal, maupun faktor eksternal lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan Kinerja Pengurus. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki pengurus, maka semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pengurus pada Dewan Pimpinan Cabang PKB Cilacap

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus pada Dewan Pimpinan Cabang PKB Cilacap

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($3.013 > 1.997$ dan $sig\ 0.003 < 0.005$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan cabang, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pengurus. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang terbuka, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memberikan motivasi dan keteladanan kepada para pengurus. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya tanggung jawab, disiplin, serta komitmen pengurus dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran strategis dalam memengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi. Kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan berorientasi pada tujuan akan mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Dalam konteks organisasi politik di tingkat cabang, peran pimpinan sangat penting dalam mengkoordinasikan program kerja, membangun soliditas internal, serta memastikan terlaksananya agenda organisasi secara efektif.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh R Darwis, M., Sylvia Sjarlis, and Hari Hari (2023) Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial, Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus barang SKPD di kabupaten Majene. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pengurus pada Dewan Pimpinan Cabang PKB Cilacap. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan melalui pembinaan, pelatihan, dan penguatan kapasitas manajerial perlu terus dilakukan guna mendukung efektivitas kinerja organisa

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengurus pada Dewan Pimpinan Cabang PKB Cilacap

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) nilai uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($3.564 > 1.997$ dan $sig\ 0.001 < 0.005$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pengurus, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi yang kuat mendorong pengurus untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab terhadap tugas, serta berkomitmen dalam

menjalankan program kerja organisasi. Pengurus yang memiliki dorongan internal yang tinggi cenderung lebih aktif, disiplin, dan memiliki semangat dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara teoritis, motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kebutuhan akan pencapaian, tanggung jawab, dan aktualisasi diri, maupun faktor eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, dan dukungan organisasi. Dalam konteks organisasi politik seperti Partai Kebangkitan Bangsa Dewan Pimpinan Cabang Cilacap, motivasi menjadi elemen penting karena sebagian besar pengurus bekerja berdasarkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi.

Temuan ini memperkuat teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang memiliki motivasi rendah. Dengan adanya motivasi yang kuat, pengurus akan lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, serta berkontribusi aktif dalam pengembangan organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Syahputra, Febi Prateguh, (2023) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Perindustrian Kota Padang, sehingga perlu dilakukan pemberian insentif tambahan dan promosi jabatan untuk mendukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pengurus pada Dewan Pimpinan Cabang PKB Cilacap. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mampu meningkatkan motivasi pengurus, seperti memberikan apresiasi atas kinerja, memperjelas pembagian tugas, serta membangun komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis

3. Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pengurus pada Dewan Pimpinan Cabang PKB Cilacap

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 ($24.034 > 2.52$ dan $0.000 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pengurus tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi antara kualitas kepemimpinan dan tingkat motivasi yang dimiliki pengurus. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sementara itu, motivasi yang tinggi mendorong pengurus untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, kepemimpinan berfungsi sebagai faktor penggerak utama dalam organisasi, sedangkan motivasi menjadi energi pendorong bagi individu dalam menjalankan tugasnya. Apabila keduanya berjalan secara selaras, maka akan tercipta sinergi yang mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Dalam konteks organisasi politik tingkat cabang, peran pimpinan dalam menggerakkan dan memotivasi pengurus menjadi sangat penting untuk memastikan program kerja dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Penelitian Maulana, Ali Imron, Budi Wahono, and Khalikussabir Khalikussabi (2020) Gaya kepemimpinan, komunikasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi. Karena memiliki nilai signifikansi 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa ketiga variabel tersebut sangat menentukan kepada pengurus dalam menjalankan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pengurus tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi antara kualitas

kepemimpinan dan tingkat motivasi yang dimiliki pengurus. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sementara itu, motivasi yang tinggi mendorong pengurus untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Hasil Diteriminasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi Adjusted R Square (R^2), diperoleh sebesar 0.507 atau 50.7% nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 50.7% variasi Kinerja Pengurus dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti faktor pengalaman organisasi, budaya kerja, komitmen organisasi, komunikasi internal, maupun faktor eksternal lainnya.

Hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam meningkatkan Kinerja Pengurus. Secara teoritis, kepemimpinan berperan sebagai faktor pengarah dan pengendali dalam organisasi, sementara motivasi berfungsi sebagai dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan. Ketika kedua faktor ini berjalan secara sinergis, maka efektivitas dan produktivitas pengurus dalam menjalankan tugas organisasi akan meningkat secara signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pengurus pada Dewan Pimpinan Cabang PKB Cilacap. Namun demikian, masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain guna memperkaya model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan penelitian, hasil analisis data, serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap terhadap Kinerja Pengurus pada Partai Kebangkitan Bangsa Dewan Pimpinan Cabang Cilacap sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($3.013 > 1.997$ dan $sig\ 0.003 < 0.005$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus diterima. Artinya, semakin baik gaya dan praktik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat kinerja pengurus. Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($3.564 > 1.997$ dan $sig\ 0.001 < 0.005$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pengurus, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Saran Praktis
 - a. Peningkatan Kualitas Kepemimpinan
impinan cabang diharapkan terus meningkatkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pembinaan, dan penguatan kompetensi manajerial. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, serta mampu memberikan keteladanan akan mendorong peningkatan kinerja pengurus secara berkelanjutan
 - b. Penguatan Sistem Motivasi Pengurus
Organisasi perlu menciptakan sistem yang dapat meningkatkan dan menjaga motivasi pengurus, seperti pemberian apresiasi atas kinerja, penghargaan terhadap kontribusi, pembagian tugas yang jelas, serta komunikasi yang terbuka dan harmonis.
 - c. Evaluasi Kinerja Secara Berkala
Diperlukan evaluasi kinerja pengurus secara rutin untuk memastikan program kerja berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi. Evaluasi ini juga dapat menjadi sarana untuk mengidentifikasi kebutuhan pembinaan dan pengembangan pengurus.
2. Saran Akademis
 - a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pengurus, seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, komunikasi organisasi, loyalitas, atau kepuasan kerja
Disarankan untuk memperluas objek penelitian, misalnya pada Dewan Pimpinan Cabang di wilayah lain atau organisasi politik lainnya, sehingga hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Anwar, Yohny, dkk, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi VI, Jakarta: Rineka Cipta, cet. Ke-13.
- Azwar, Saifuddin, 2009, *Reliabilitas Dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Banjarnahor, Astri Rumondang, dkk., 2022, *Dasar Komunikasi Organisasi*,
- Darwis, M., Sylvia Sjarlis, And Hari Hari. "Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Barang Skpd Di Kabupaten Majene." *Sparkling Journal of Management (SJM)* 1.2 (2023): 224-238.
- Fahmi, Irham, 2013, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*,
- Hasibuan, M., 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.

- Irawati, Yeni, Abdul Kodir Djaelani, and Alfian Budi Primanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada HMJ-M FEB UNISMA Priode 2023-20224)." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 13.01 (2024): 295-304.
- Kasmir, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: Rajawali Pers. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Khafifah. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 33–41.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono, 2003, *Metode Penelitian*, Bandung: Rineka Cipta.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Maulana, Ali Imron, Budi Wahono, and Khalikussabir Khalikussabir. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus PMII Rayon Al-Farabi)." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 9.11 (2020).
- Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Muhammad, Adhi Nurfajrin, and Feb Amni Hayati. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Al-Muhajirin Depok." *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 2.1 (2025): 122-131.
- Nachrowi dan Usman, Hardius, 2006, *Ekonometrika Untuk Analisis Ekonomi Dan Keuangan*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nurgiyantoro, Burhan, dkk., 2012, *Statistik; Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Madha University Press.
- Oktaviani, A. F. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pengurus organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 22–30. *Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, cet. Ke-IV.
- Siagian, S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan; Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*,
- Suwatno, dan Priansa, Donny Juni, 2014, *Manajemen SDM*, Bandung: ALFABETA.
- Syahputra, Febi Prateguh, et al. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang." *Jurnal Economina* 2.5 (2023): 1075-1087.
- Uno, Hamzah, B., 2008, *Profesi Kependidikan (Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi 4)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widarjono, Agus, 2009, *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya*, Yogyakarta: Ekonisia FE UII.

- Winarno, Wing Wahyu, 2009, *Analisis Ekonometrika Dan Statistika Dengan Eviews*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.
- Zulfa, Umi, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Cahaya Ilmu.