

PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI (STUDI PADA UKM PAGUYUBAN BATIK GIRILOYO DI KABUPATEN BANTUL YOGYAKARTA)

Oleh :

Yuni Siswanti¹⁾, Istiana Rahatmawati¹⁾

E-mail: yuni_sis2@yahoo.co.id

¹⁾Dosen Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Yogyakarta

ABSTRACT

The purpose of this study was to examined the effect of visionary leadership and motivation to organizational performance (H1), the effect of the visionary leadership to organizational performance (H2), and the effect of job motivation to organizational performance (H3). The research method used is descriptive and explanatory survey. Sampling technique used is purposive sampling from 48 respondents (from 12 Batik's Small and Medium Enterprises/ 12 SME's in Giriloyo Bantul Yogyakarta). Data collection techniques among other things by distributing a questionnaire (questionnaire), limited interviews, and observation. Data collection tool in the form of questionnaire. Analysis hypothesis using regression analysis. Based on research results, it can be concluded that the effect of visionary leadership and motivation have positive impact and significant with organizational performance. The meaning of a positive relationship here is that if the visionary leadership and job motivation increases, the organizational performance will also increase. Visionary leadership have a positive and significant effect on the organizational performance. Job motivation have a positive and significant effect on the organizational performance.

Keywords : *visionary leadership, job motivation, organizational performance, SME*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Menghadapi era perubahan seperti saat ini, setiap organisasi dituntut memiliki kemampuan yang ekstra untuk bisa bersaing dengan organisasi lainnya agar tetap eksis dan disegani oleh stakeholder. Satu hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian organisasi adalah masalah kepemimpinan, mengingat kepemimpinan tidak bisa dilepaskan dari bagaimana seseorang menjadi figur krusial dalam organisasinya menuju kesuksesannya. Kepemimpinan adalah seni untuk memotivasi individu dan kelompok agar mau melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan umum organisasi (Maria, 2012).

Ada beragam gaya kepemimpinan yang bisa dipilih untuk diaplikasikan dalam organisasi masing-masing. Salah satu gaya yang unik dan layak untuk dipraktikkan di era perubahan sekarang ini adalah kepemimpinan visioner.

Visioner, berasal dari kata visi, yaitu daya pandang jauh ke depan, mendalam dan luas yang merupakan daya pikir abstrak yang memiliki kekuatan amat dahsyat yang dapat menerobos segala batas-batas fisik, waktu dan tempat. Gerak dimensi tersebut tergantung daya imajinasi manusia, didasari alasan dan melalui argumen yang rasional. Kepemimpinan Visioner adalah pemimpin yang memiliki dan selalu berorientasi pada masa depan, apa yang ingin diwujudkan di masa depan dari realita yang sedang dihadapi (Mufaizah, 2008). Seth Kahan (2002), menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Seorang pemimpin yang visioner mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain untuk berbuat dengan cara-cara yang tepat. Hal itu berarti, pemimpin yang visioner mampu melihat tantangan dan peluang sebelum keduanya terjadi sambil kemudian memosisikan organisasi mencapai tujuan. Corinne McLaughlin (2001) mendefinisikan pemimpin yang visioner (*Visionary leaders*) adalah mereka yang mampu membangun 'fajar baru' (*a new dawn*) bekerja dengan intuisi dan imajinasi, penghayatan, dan boldness. Mereka menghadirkan tantangan sebagai upaya memberikan yang terbaik untuk organisasi dan menjadikannya sebagai sesuatu yang menggugah untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka bekerja dengan kekuatan penuh dan tercerahkan dengan tujuan-tujuan yang lebih tinggi. Pandangannya jauh ke depan. Mereka adalah para social innovator, agen perubahan, memandang sesuatu dengan utuh (big picture) dan selalu berfikir strategis.

Kepemimpinan visioner, adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas (Kartanegara, 2003 dan Siswanti, 2008).

Visi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dicapai secara ideal dari seluruh aktivitas. Visi juga dapat diartikan sebagai gambaran mental tentang sesuatu yang ingin dicapai di masa depan.

Kepemimpinan visioner memiliki ciri-ciri yang menggambarkan segala sikap dan perilakunya yang menunjukkan kepemimpinannya yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko. Diantara ciri-ciri utama kepemimpinan visioner adalah (Siswanti, 2008):

1. Berwawasan ke masa depan, bertindak sebagai motivator, berorientasi pada *the best performance* untuk pemberdayaan, kesanggupan untuk memberikan arahan konkrit yang sistematis.
2. Berani bertindak dalam meraih tujuan, penuh percaya diri, tidak peragu dan selalu siap menghadapi resiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti dan akurat. Memandang sumber daya, terutama sumberdaya manusia sebagai asset yang sangat berharga dan memberikan perhatian dan perlindungan yang baik terhadap mereka.
3. Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan kerjasama dalam mencapai tujuan, menjadi model (teladan) yang secara konsisten menunjukkan nilai-nilai kepemimpinannya, memberikan umpan balik positif, selalu menghargai kerja keras dan prestasi yang ditunjukkan oleh siapapun yang telah memberi kontribusi.

4. Mampu merumuskan visi yang jelas, inspirasional dan menggugah, mengelola ‘mimpi’ menjadi kenyataan, mengajak orang lain untuk berubah, bergerak ke ‘new place’ . Mampu memberi inspirasi, memotivasi orang lain untuk bekerja lebih kreatif dan bekerja lebih keras untuk mendapatkan situasi dan kondisi yang lebih baik.
5. Mampu mengubah visi ke dalam aksi, menjelaskan dengan baik maksud visi kepada orang lain, dan secara pribadi sangat committed terhadap visi tersebut.
6. Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya. Memiliki integritas kepribadian yang kuat, memancarkan energy, vitalitas dan kemauan yang membara untuk selalu berdiri pada posisi yang segaris dengan nilai-nilai spiritual. Menjadi orang yang terdepan dan pertama dalam menerapkan nilai-nilai luhur, sebagaimana yang diungkapkan oleh Mahatma Gandhi: “I must first be the change I want to see in my world.
7. Membangun hubungan (*relationship*) secara efektif, memberi penghargaan dan respek. Sangat peduli kepada orang lain (bawahan), memandang orang lain sebagai asset berharga yang harus di perhatikan, memperlakukan mereka dengan baik dan ‘hangat’ layaknya keluarga. Sangat responsif terhadap segala kebutuhan orang lain dan membantu mereka berkembang, mandiri dan membimbing menemukan jalan masa depan mereka.
8. Inovatif dan proaktif dalam menemukan ‘dunia baru’. Membantu mengubah dari cara berfikir yang konvensional (*old mental maps*) ke paradigma baru yang dinamis. Melakukan terobosan-terobosan berfikir yang kreatif dan produktif. Lebih bersikap atisipatif dalam mengayunkan langkah perubahan.

Yunanto (2013) menyatakan kepemimpinan yang baik terikat erat dengan kualitas internal organisasi (budaya dan iklimnya), yang kemudian dekat dengan kepuasan dan kesetiaan pegawai, dan ketika kepuasan dan kesetiaan pegawai meningkat, produktivitas juga meningkat sehingga berimbas pada nilai yang ditawarkan pada pelanggan. Maka, beberapa aspek produktivitas terletak pada orang-orang yang bekerja didalamnya. Produktivitas merupakan hal yang diberikan pegawai pada atasan mereka yang memperlakukan mereka dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga isu mengenai bagaimana pegawai diperlakukan memiliki pengaruh yang jelas. Menurut Maria (2012), efektivitas kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kinerja organisasi juga bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja. Ketika motivasi kerja meningkat, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi. Motivasi berasal dari kata motif, yaitu apa yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu yang berhubungan dengan jawaban pertanyaan mengapa demikian tingkah laku seseorang. Motivasi adalah dasar terpenting untuk menetapkan sebuah perencanaan, ketrampilan organisasi dan pembuatan kebijakan serta penilaian perilaku kognitif. Menurut Maslow (dalam Robbins, 2010) perilaku seseorang ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak dan mengatakan setiap orang mempunyai suatu hirarki kebutuhan, dan secara berturut-turut terdiri dari : *physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, dan self actualization needs*. Pada dasarnya perilaku adalah *goal-oriented*. Dengan kata lain perilaku pada umumnya dimotivasi oleh keinginan memperoleh kebutuhan. Sesuai dengan itu menurut Maslow (dalam Robbins, 2010) sehubungan dengan hierarki kebutuhan seseorang, maka yang mendorong seseorang berperilaku tertentu dipengaruhi oleh kebutuhan yang paling mendesak.

Teori David Mc Clelland (Robbins, 2010) mengatakan bahwa yang utama menyebabkan apakah seseorang berprestasi atau tidak adalah ada tidaknya *need of achievement* pada orang yang bersangkutan. Ciri-ciri orang yang berprestasi adalah :

- a. Berusaha membuat sesuatu dengan lebih baik,

- b. Adanya ambisi dengan perhitungan rasional
- c. Tidak menggantungkan diri pada nasib.

Menurut McClelland (Robbins, 2010) ada tiga kebutuhan manusia yang menjadi fokus dalam teorinya :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)
- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*)
- 3) Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*)

McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan pertama ini dapat disebut sebagai nAch yaitu kebutuhan akan pencapaian. Kebutuhan kekuasaan (nPow) merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Dalam bahasa sederhana, ini adalah kebutuhan atas kekuasaan dan otonomi. Kebutuhan ketiga yaitu nAff adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini ditandai dengan memiliki motif yang tinggi untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif (dibandingkan kompetitif), dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki dan menunjukkan kombinasi tiga karakteristik tersebut, dan perbedaan ini juga mempengaruhi bagaimana gaya seseorang berperilaku.

Hasil riset Uzonna (2013) menemukan bahwa program-program motivasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi organisasi. Hasil studi Olumuyiwa *et al.*, 2012 menyatakan bahwa motivasi memainkan peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Riset Chaudary dan Sharma (2012) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi individu untuk bekerja, dapat meningkatkan kinerja organisasi (produktivitas tinggi). Motivasi individu merupakan aset penting untuk memelihara dan memperkuat bisnis dan pertumbuhan pendapatan. Riset Ritz (2009) menyebutkan bahwa kebutuhan untuk mencapai tujuan (motivasi) dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi, baik secara serentak maupun parsial. Populasi riset diambil dari para pembatik yang tergabung dalam UKM Paguyuban Batik Giriloyo Kabupaten Bantul, Yogyakarta.

Keterampilan membatik di Giriloyo, Wukirsari, Imogiri, telah menjadi salah satu tradisi masyarakat yang sangat mengakar. Sebagian besar penduduk setempat memiliki keterampilan melukis malam di atas selembar kain. Keterampilan khas ini diperoleh secara turun temurun dari garis keturunan setiap keluarga, mulai dari anak kecil hingga para lansia, terutama dikerjakan oleh para perempuan. Konon, keberadaan batik Giriloyo telah mulai ada sejak pembangunan kompleks makam raja-raja Imogiri. Oleh penduduk setempat, anggota keluarga Kerajaan Mataram Islam saat itu diyakini sebagai pembawa tradisi membatik kepada penduduk setempat. Seiring waktu, tradisi membatik menjadi salah satu penopang perekonomian sebagian besar penduduk hingga saat ini.

Pada tahun 1990-an hingga sebelum gempa dahsyat Mei 2006, sebagian penduduk sempat meninggalkan tradisi membatik, karena lesunya kondisi pasar saat itu. Masa kelam kerajinan batik di Giriloyo mulai berlalu pasca gempa bumi 2006. Banyak Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) baik lokal maupun internasional masuk ke Giriloyo untuk proses rehabilitasi. Berbagai pelatihan diberikan kepada para pembatik, seperti mewarnai batik

hingga pembjuatan batik motif baru dan kontemporer. Pasca gempa merupakan tonggak kebangkitan batik. Kelompok-kelompok batik pun muali bermunculan. Dari sini motof-motif batik kontemporer kian memperkaya ragam batik Giriloyo, karya perajin batik dengan memadukan trend masa kini dengan motif batik. Meskipun demikian, para perajin tetap memproduksi batik motif klasik seperti Sidoasih, Sidomukti, Garuda, Nitik Jombrang, hingga lodek. Pembelinya dari berbagai daerah di Indonesia, termasuk sejumlah negara di Eropa seperti Jerman, Perancis. Tingginya angka permintaan batik, sehingga omset tiap kelompok batik di Giriloyo mencapai rata-rata Rp 20 juta.

Ketua Paguyuban Batik Giriloyo, Nur Ahmadi menyatakan bahwa bagi warga, membatik merupakan sumber utama perekonomian. Ada 15 kelompok perajin yang tergabung dari 3 pedukuhan, yakni Giriloyo, Cengkehan, dan Karangkulon. Sebagai ketua paguyuban, sekaligus pimpinan utama Paguyuban Batik Giriloyo, Nur ahmadi senantiasa mengelola dan memimpin anggotanya seoptimal mungkin sehingga mereka menghasilkan batik yang berkualitas. Di sisi lain, sebagai pimpinan, tak henti-hentinya Nur ahmadi memotivasi anggota-anggotanya untuk terus menerus meningkatkan keterampilan membatiknya dengan senantiasa melihat keinginan pasar, sehingga hasil membatik tidak monoton namun bervariasi sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pangsa pasar.

Metode Penelitian

Subyek penelitian ini adalah Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Paguyuban Batik Giriloyo di Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Jenis penelitian menggunakan penelitian survei. Sedangkan populasinya adalah seluruh UKM yang tergabung dalam paguyuban batik giriloyo di Kabupaten Bantul. Jenis penelitian adalah penelitian survei. Populasi dalam riset ini adalah seluruh UKM yang tergabung dalam batik tulis Giriloyo di Kabupaten Bantul, terdiri dari 15 kelompok UKM. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*, yaitu sejumlah 12 kelompok UKM batik dalam Paguyuban Batik Giriloyo. Kriteria pemilihan sampel adalah: mereka yang memiliki keterampilan membatik, dan menduduki posisi sebagai ketua, wakil ketua, sekretaris, dan bendahara di kelompoknya masing-masing.

Tabel 1

Nama-nama Kelompok UKM Paguyuban Batik Giriloyo

No.	Kelompok Paguyuban	Jumlah Sampel
1.	Sri Kuncoro	4
2.	Batik Lestari	4
3.	Batik Sungging	4
4.	Bima Sakti	4
5.	Sekar Arum	4
6.	Sido Mukti	4
7.	Sungging Tumpuk	4
8.	Sekar Kedaton	4
9.	Suka Maju	4
10.	Pinggir Gunung	4
11.	Giri Indah	4
12.	Sari Sumekar	4
	Jumlah	48

Sumber: UKM Paguyuban Batik Giriloyo

Dari sejumlah 48 kuesioner yang dibagikan, kuesioner yang kembali dan diisi lengkap sejumlah 40. Sumber data berasal dari: data primer (kuesioner, observasi, dan wawancara), serta data sekunder (jumlah UKM dan nama-nama UKM). Skala pengukuran menggunakan skala Likert (skala 5). Uji instrumen dengan uji validitas (confirmatory analysis), dan uji reliabilitas (melihat dari Cronbach Alpha). Hasil uji validitas, semua item mengelompok sesuai dengan variabel masing-masing. Demikian pula dengan hasil uji reliabilitas, ketiga variabel memiliki koefisien Cronbach Alpha di atas 0,6.

Pengukuran variabel: kepemimpinan visioner (9 item), motivasi kerja (12 item yang dikembangkan oleh Mc Clelland), dan kinerja organisasi 29 item yang dikembangkan oleh Ghalayani dan Noble (1998). Indikator kinerja organisasi meliputi: Perspektif financial measures (3 item), perspektif marketing (2 item), perspektif productivity (5 item), perspektif Flexibility (4 item), perspektif customer (3 item), perspektif cost (3 item), perspektif process time (5 item), perspektif delivery (2 item), dan perspektif quality (2 item).

Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = \text{Kinerja organisasi}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan Visioner}$$

$$a = \text{konstanta}$$

$$e = \text{error term}$$

A. Analisis Diskriptif Responden

Berikut data berhubungan dengan diskriptif responden:

Tabel 2
Karakteristik Responden

Umur	Jumlah	Prosentase
20 – 30 tahun	6	15%
31 – 40 tahun	20	50%
41 – 50 tahun	12	30%
51 – 60 tahun	2	5%
Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	4	10%
Perempuan	36	90%
Jabatan Responden	Jumlah	Prosentase
Ketua	13	32,5%
Wakil Ketua	11	27,5%
Sekretaris	12	30%
Bendahara	4	10%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer, 2014

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden (pembatik) berusia 31 – 40 tahun. Di usia ini masuk usia produktif, dan biasanya baru memiliki anak yang relatif masih kecil, sehingga di samping tugas utama membesarkan anak, pekerjaan membatik dapat dilakukan di rumah masing-masing tanpa meninggalkan tanggung jawab sebagai ibu dan istri di rumah. Dari tabel 2 juga diketahui sebagian besar responden adalah kaum perempuan. Hal ini disebabkan untuk membatik membutuhkan ketelatenan, kesabaran, dan ketelitian. Pada umumnya perempuan lebih banyak memiliki hal-hal di atas.

B. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dengan Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kepemimpinan visioner dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja organisasi) dengan *software SPSS 16 for windows*.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Motivasi Berprestasi Terhadap Kontrak Psikologis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,687	4,638		0,364	0,718
Kepemimpinan Visioner					
Motivasi	0,231	1,052	0,261	0,202	0,048
	0,376	1,154	0,389	0,326	0,039
F Hitung: 5,845; Sign.F=0,003					

Koefisien Determinasi (R^2) =

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan F hitung sebesar 5,845 dengan koefisien signifikansi sebesar 0,003 (jauh di bawah 0,05), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y (Kinerja Organisasi), atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan visioner dan motivasi kerja berpengaruh serentak dan signifikan terhadap kinerja organisasi (**Hipotesis 1 terdukung**).

Hasil uji regresi dengan melihat t hitung, dapat diketahui bahwa t hitung untuk kepemimpinan visioner sebesar 0,202, dan signifikansi (0,048), t hitung untuk motivasi kerja sebesar 0,326 dengan signifikansi (0,039). Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, baik kepemimpinan visioner maupun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (**Hipotesis 2 terdukung**), terutama pada UKM Paguyuban Batik Giriloyo, Kabupaten Bantul.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan visioner yang diterapkan di UKM Paguyuban Batik Giriloyo mampu meningkatkan kinerja organisasi (memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi). Hasil riset ini mendukung penelitian Yunanto (2013) dan Maria (2012). Hampir setiap gaya kepemimpinan yang diaplikasikan oleh pimpinan di setiap organisasi akan berdampak berbeda-beda terhadap kinerja organisasi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah: karakteristik pimpinan dan anak buah yang amat berbeda, aplikasi budaya organisasi masing-masing yang berbeda, kebijakan kompensasi dari pimpinan, motivasi yang berbeda-beda antar anggota maupun antar anggota dengan pimpinan. Ketika pemimpin visioner menerapkan gayanya bagi anggota-anggotanya, mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholder yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih dan diwujudkan melalui komitmen semua personil. Hal ini terjadi di Paguyuban Batik Giriloyo, dimana pemimpin paguyuban senantiasa mengupayakan bagaimana paguyuban yang dipimpinnya sekarang ini mampu berjalan secara kontinyu dan melihat potensi pasar yang masih bisa dikembangkan di masa depan, sehingga batik yang dihasilkan tidak hanya dikenal di wilayah Indonesia, melainkan di seluruh dunia. Dalam hal ini pemimpin paguyuban batik Giriloyo telah merintis 5 peran yang dibutuhkan sebagai pemimpin visioner, yakni: peran merumuskan visi (*the vision roles*), peran menjalin hubungan (*the relationship roles*), peran mengendalikan (*the control roles*), peran melakukan dorongan (*the encourage roles*), peran sebagai pemberi informasi (*the information roles*).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Riset ini mendukung penelitian Uzonna (2013) bahwa program-program motivasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi organisasi; studi Olumuyiwa *et al.*, 2012 bahwa motivasi memainkan peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Hasil riset ini juga mendukung riset Chaudary dan Sharma (2012) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi individu untuk bekerja, dapat meningkatkan kinerja organisasi (produktivitas tinggi). Motivasi individu untuk bekerja merupakan aset penting untuk memelihara dan memperkuat bisnis dan pertumbuhan pendapatan. Riset Ritz (2009) menyebutkan juga bahwa kebutuhan untuk mencapai tujuan (motivasi) dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki dan menunjukkan kombinasi tiga kebutuhan (berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Perbedaan ini juga mempengaruhi bagaimana gaya seseorang berperilaku, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja. Hal ini terjadi juga pada paguyuban batik Giriloyo, dimana hampir setiap pembatik memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja (prestasinya), dengan terus menerus belajar dari pengalaman dan mau menerima masukan dari

pelanggan, sehingga menghasilkan batik tulis baik batik jenis konvensional maupun batik kontemporer yang bagus dan memiliki nilai jual tinggi (kinerja paguyuban meningkat). Keinginan untuk berafiliasi antar anggota dengan pembatik-pembatik lainnya di paguyuban, juga cukup tinggi. Hal ini terlihat ketika banyak pesanan dari konsumen, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, antar anggota kelompok dalam setiap kelompok bekerjasama dengan baik dalam membatik dan pengaturan waktu penyelesaian dilakukan secara demokrasi, agar pesanan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Afiliasi dan kerja sama yang sangat baik ini berdampak terhadap kinerja paguyuban semakin meningkat. Ada beberapa dari para pembatik menginginkan juga bisa menduduki jabatan sebagai pengurus kelompok, misalnya menjadi ketua, wakil ketua, sekretaris atau bendahara, karena dengan menduduki posisi tersebut memberi peluang bagi mereka untuk bisa akses kepada pelanggan dengan lebih mudah dan cepat. Di samping itu mereka juga bisa berhubungan langsung dengan ketua paguyuban dalam banyak hal. Dengan kondisi ini maka kesempatan menjadi pimpinan paguyuban terbuka luas, sehingga ke depan bisa disiapkan pimpinan paguyuban yang terorganisir dengan baik. Keinginan yang kuat untuk bisa menduduki posisi penting di kelompoknya maupun sebagai ketua paguyuban inilah yang menyebabkan responden mau bekerja keras menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan visioner dan motivasi kerja berpengaruh serentak, positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Paguyuban Batik Giriloyo, Kabupaten Bantul, Yogyakarta
2. Kepemimpinan visioner dan motivasi berpengaruh parsial, positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Paguyuban Batik Giriloyo, Kabupaten Bantul, Yogyakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, Marnis. 2012. The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *Business Studies*. Vol. 5 (No. 2): 113-128.
- Bass, B.M. 1990. From transactional to transformational leadership; Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, Vol. 18 (3): 19-31.
- Bass, B. M. 1999. Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 8 (10): 9-32.
- Bass. B. M, Avolio. B. J., Jung, D. I., & Berson. 2003. Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88 (2): 207-218.
- Chaudary, Nupur., & Sharma, Bharti., 2012. Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) in Private Organization. *International Journal of Business Trends and Technology*. Vol. 2, Issue 4: 29-35.

- Daft, Richard. L. 1999. *Leadership: Theory and Practice*. Dryden Press.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. Twelfth Edition. Pearson Education, England.
- Ghalayani, A. M., & Noble, J.S. 1998. *The changing of Performance Measurement*. University Missouri, Columbia, USA.
- Gary. A. Yukl. 1989. *Leadership in Organization*. Prentice-Hall, New York.
- Gibson, James. L., Ivancevich, John. M., & Donnelly Jr, James. H. Konopaske, Robert. 2009. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 13th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Greenberg, Jerald., & Baron, Robert. A. 2010. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 10th Edition. Prentice Hall International, Inc.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasan dan Haedar.2003. *Kepemimpinan Pengembangan*. Manajemen Usahawan Indonesia. Jakarta.
- Maria, Brindusa POPA. 2012. The Relationship between Leadership Effectiveness and Organizational Performance. *Journal of Defense Resources Management*. Vol. 3, Issue 1 (4): 123-126.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John. R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. 2010. *Human Resource Management – Gaining A Competitive Advantage*. Seventh Edition. McGraw-Hill International Edition.
- Olumuyiwa, Olusanya. S, Adelaja, Awotungase. S., &Oluwatosin, Oyeebo. A., 2012. Motivation , and Engine for Organizational Performance: A Case Study of Lagos State University, External System. *IOSR Journal of Business and Management*. Vol. 6, Issue 2: 30-41. Nov-Dec
- Paul Hersey., Kenneth H. Blanchard., & Dewey E. Johnson. 1996. *Management of Organizational Behavior:Utilizing Human Resource* (New Jersey:Prentice Hall, Inc.
- Ritz, Adrian. 2009. Public Service Motivation and Organizational Performance in Swiss Federal Government. *International Review of Administrative Science*. Vol. 75, No. 1: 53-78.
- Robbins, Stephen. P. 2010. *Organizational Behavior*.12th Edition, Prentice Hall International, Inc.

- Rozairie. 2011. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* . Issue 16.
- Schein, Edgar. H. 1997. *Organizational Culture and Leadership*. 2nd ed. San Francisco : Jossey-Bass
- Siswanti, Yuni. 2008. *Meraih Kepemimpinan Manajerial yang 'smart'*. Wimaya Press, Yogyakarta.
- Siswanti, Yuni. 2009. *Pengaruh Leader-Member Exchange pada Hubungan Kepercayaan Manajerial dan Pemberdayaan Pegawai*. *Usahawan* . No. 02 TH XXXVIII.
- Siswanti, Yuni. 2009. *Pengaruh Nilai-nilai dan Sikap, Iklim Kerja, Dukungan Organisasional, dan Leader-Member Exchange pada Masyarakat Industri Rumah Tangga terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah*. Prosiding Seminar Nasional V dan Call for Paper. UTY. ISBN: 978-979-1334-25-9. 18 Juli.
- Siswanti, Yuni., & Muafi. 2010. The Effect of Proactive Personality, Self Promotion, and Ingratiation on Career Success for Employee on Public Organization. *Global Journal of Management and Business Research*. Vol.10, Issue 2, April: 90-95.
- Siswanti, Yuni. 2011. *Peran Leader Emotional Expressivity dalam Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah*. Prosiding Seminar Nasional. ISBN: No. 978-602-9374-15-5. Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Yogyakarta. 16-18 November.
- Timpe, Dale. A. 1991. *Kepemimpinan* . Edisi Terjemahan. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Triantoro, Safaria. 2004. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Uzonna, Ukaejiofo Rex. 2013. Impact of Motivation on Employee's Performance: A Case Study of CreditWest Bank Cyprus. *Journal of Economics and International Finance*. Vol. 5 (5): 199- 211. August.
- Yunanto, Dedy. Rizki. 2013. Leadership's Impact on The Performance of Organization. On Line.