



Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Ormas Aisyiyah Muhammadiyah Surabaya

Yadila Fany Asrofi^{1*}, Aulia Dila Agustina², Sentot Imam Wahjono³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

laladilafa@gmail.com^{1*}, auliadilaaa299@gmail.com², sentotimamwahjono@um-surabaya.ac.id³

Korespondensi penulis: laladilafa@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the extent of the influence of motivation on the productivity of cadres and members of Aisyiyah Muhammadiyah Community Organization in Surabaya. Through a descriptive qualitative approach and literature study, it was found that intrinsic and extrinsic motivation are the main factors in increasing active participation and effectiveness of organizational work programs. Motivational aspects such as religious values, social encouragement, non-material incentives, and recognition of contributions are proven to influence members' activeness in carrying out da'wah, social, educational, and health programs. These findings confirm the importance of motivation-based empowerment strategies to increase the productivity of religious community-based organizations.*

Keyword: *Aisyiyah Organization, Motivation, Muhammadiyah Surabaya, Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kader dan anggota Organisasi Masyarakat (Ormas) Aisyiyah Muhammadiyah di Surabaya. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif dan studi pustaka, ditemukan bahwa motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik menjadi faktor utama dalam meningkatkan partisipasi aktif dan efektivitas program kerja organisasi. Aspek motivasional seperti nilai-nilai religius, dorongan sosial, insentif non-material, dan pengakuan atas kontribusi terbukti mempengaruhi keaktifan anggota dalam menjalankan program dakwah, sosial, pendidikan, dan kesehatan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pemberdayaan yang berbasis motivasi untuk meningkatkan produktivitas organisasi berbasis komunitas keagamaan.

Kata Kunci: Organisasi Aisyiyah, Motivasi, Muhammadiyah Surabaya, Produktivitas

1. PENDAHULUAN

Organisasi Aisyiyah Muhammadiyah merupakan salah satu organisasi masyarakat perempuan tertua dan terbesar di Indonesia yang telah berdiri sejak awal abad ke-20. Aisyiyah memainkan peran penting dalam memajukan kehidupan perempuan melalui berbagai bidang seperti sosial, pendidikan, kesehatan, dan dakwah. Keberadaannya tidak hanya bersifat simbolik, namun juga strategis dalam memperkuat peran perempuan dalam pembangunan bangsa, khususnya di wilayah perkotaan seperti Surabaya. Di kota ini, Aisyiyah telah mengembangkan berbagai program pemberdayaan perempuan, mulai dari pendidikan anak usia dini (TK ABA), klinik kesehatan keluarga, hingga pelatihan ekonomi produktif berbasis komunitas. Dengan cakupan kegiatan yang luas dan keberadaan struktural dari tingkat ranting hingga wilayah, Aisyiyah mampu menjangkau berbagai lapisan masyarakat perempuan, baik dari kalangan bawah maupun menengah (Afifah & Nasution, 2022).

Namun, di tengah arus modernisasi, urbanisasi, dan perubahan nilai sosial yang cepat, organisasi ini menghadapi tantangan serius dalam menjaga produktivitas dan partisipasi aktif para anggotanya. Produktivitas dalam konteks organisasi masyarakat seperti Aisyiyah tidak hanya diukur dari jumlah kegiatan yang dilakukan, tetapi juga dari kualitas program yang berdampak nyata, konsistensi partisipasi anggota, serta kemampuannya dalam menjawab isu-isu kontemporer seperti kesetaraan gender, kesehatan mental, dan ketahanan keluarga. Tantangan ini semakin kompleks mengingat sebagian besar kader Aisyiyah adalah perempuan dewasa yang juga memiliki tanggung jawab domestik dan sosial lainnya. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajerial dan psikososial yang dapat membangkitkan dan mempertahankan motivasi anggota dalam jangka panjang (Sulastri, 2020).

Motivasi menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan partisipasi anggota. Dalam kajian organisasi non-profit, motivasi tidak selalu dikaitkan dengan insentif material. Sebaliknya, motivasi intrinsik seperti dorongan religius, rasa memiliki terhadap komunitas, pengakuan sosial, dan makna personal dari keterlibatan sosial justru menjadi penggerak utama partisipasi (Zainuddin, 2024). Aisyiyah sebagai organisasi berbasis nilai dan dakwah memiliki kekuatan dalam membangun motivasi semacam ini melalui pendekatan spiritual dan kultural yang khas. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi anggota menjadi sangat penting untuk memastikan produktivitas tetap terjaga di tengah dinamika zaman.

Berdasarkan konteks tersebut, kajian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh motivasi terhadap produktivitas kader dan anggota Ormas Aisyiyah Muhammadiyah Surabaya. Pendekatan yang digunakan adalah studi pustaka dan analisis tematik terhadap publikasi ilmiah, laporan tahunan organisasi, serta literatur yang relevan. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi penguatan kapasitas organisasi perempuan berbasis komunitas dalam menghadapi tantangan perubahan sosial secara berkelanjutan (Fahmi & Lestari, 2021).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi merupakan elemen fundamental dalam perilaku organisasi dan telah lama dikaji oleh para ahli psikologi maupun manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2011), motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi sosial seperti Aisyiyah Muhammadiyah, motivasi tidak hanya menjadi instrumen untuk

mendorong keterlibatan, tetapi juga menjadi fondasi keberlangsungan program-program organisasi yang bersifat sukarela. Anggota yang termotivasi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, inisiatif yang kuat, dan loyalitas terhadap nilai-nilai organisasi (Sulastri, 2020).

Motivasi dalam organisasi sosial memiliki dimensi yang unik karena seringkali tidak ditopang oleh insentif material. Herzberg membedakan dua kategori faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu motivator (intrinsik) dan hygiene factors (ekstrinsik). Motivator mencakup aspek-aspek seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi, sedangkan hygiene factors meliputi gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi (Robbins, 2015). Dalam konteks Aisyiyah, motivator seperti pengakuan atas kontribusi, perasaan bermakna karena mengabdikan diri di jalan dakwah, serta kesempatan untuk berkontribusi dalam pembangunan umat menjadi lebih dominan dan berpengaruh terhadap produktivitas anggota.

Teori McClelland (1969) turut memberikan kerangka penting dalam memahami motif dasar manusia dalam organisasi, yaitu kebutuhan akan pencapaian (need for achievement), kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation), dan kebutuhan akan kekuasaan (need for power). Pada organisasi keagamaan seperti Aisyiyah, kebutuhan akan afiliasi menjadi sangat kuat karena adanya ikatan sosial dan emosional antaranggota. Selain itu, motivasi religius juga menjadi kekuatan pendorong utama karena aktivitas yang dilakukan diyakini sebagai bentuk ibadah dan pengabdian spiritual (Afifah & Nasution, 2022).

Di sisi lain, produktivitas dalam organisasi nonprofit seperti Aisyiyah tidak dapat hanya diukur dengan parameter bisnis seperti laba atau output ekonomi. Produktivitas lebih dikaitkan dengan efektivitas pelaksanaan program, kualitas interaksi sosial, serta dampak nyata terhadap masyarakat sasaran. Simamora (2006) menyatakan bahwa indikator produktivitas dalam konteks ini meliputi jumlah kegiatan yang berhasil dilaksanakan, jumlah penerima manfaat dari program, partisipasi aktif anggota, serta kemampuan organisasi dalam menciptakan inovasi sosial. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi di antara anggota menjadi syarat penting untuk menjaga keberlanjutan organisasi dan keberhasilan program (Zainuddin, 2024).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara mendalam dan sistematis sesuai dengan konteks sosial-budaya yang melatarbelakanginya. Metode ini dipilih karena sesuai untuk mengeksplorasi

dinamika motivasi dan produktivitas dalam organisasi sosial berbasis nilai seperti Aisyiyah Muhammadiyah yang tidak dapat direduksi ke dalam angka semata. Desain deskriptif kualitatif memungkinkan peneliti untuk menyajikan narasi yang kaya tentang hubungan antara motivasi dan produktivitas kader berdasarkan konteks empirik yang kompleks (Creswell, 2013).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur (*library research*), yakni dengan menelaah dan menganalisis berbagai sumber sekunder yang relevan dengan topik. Sumber data mencakup jurnal ilmiah nasional dan internasional, laporan tahunan PCA (Pimpinan Cabang Aisyiyah) Surabaya, publikasi dari organisasi induk Muhammadiyah, serta buku-buku akademik yang membahas teori-teori motivasi dan produktivitas organisasi. Pemilihan literatur dilakukan dengan kriteria: (1) diterbitkan dalam rentang waktu 10 tahun terakhir, (2) memuat pembahasan variabel motivasi dan produktivitas, dan (3) memiliki relevansi dengan konteks organisasi sosial dan keagamaan (Bowen, 2009).

Data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) dan sintesis tematik. Analisis isi digunakan untuk mengidentifikasi pola makna dari teks yang dianalisis, sementara sintesis tematik dilakukan untuk menggabungkan berbagai temuan dari sumber berbeda ke dalam tema-tema konseptual yang saling berkaitan. Kedua teknik ini memungkinkan peneliti untuk menafsirkan secara mendalam keterkaitan antara bentuk-bentuk motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik dengan indikator produktivitas anggota dalam pelaksanaan program organisasi (Nowell et al., 2017). Hasil dari proses analisis ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh mengenai bagaimana strategi organisasi dalam membangun motivasi dapat berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kader.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur serta telaah terhadap data sekunder dari laporan tahunan PCA Aisyiyah Surabaya mengungkap bahwa motivasi anggota memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi yang dimiliki para kader, baik dalam bentuk dorongan religius maupun sosial, memberikan kekuatan pendorong yang memengaruhi keterlibatan aktif mereka dalam kegiatan organisasi. Berikut adalah rincian dari masing-masing temuan yang menjadi landasan utama dalam pembahasan ini:

a. Motivasi Religius sebagai Fondasi Penggerak

Dalam konteks Aisyiyah, motivasi religius menjadi pondasi utama yang membentuk semangat kader dalam berorganisasi. Bagi sebagian besar anggota, aktivitas yang mereka jalankan—baik itu mengajar di TK ABA, mengelola posyandu, menyelenggarakan pengajian, hingga menyalurkan bantuan sosial—dipandang sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Nilai-nilai seperti amar ma'ruf nahi munkar, ukhuwah Islamiyah, dan ta'awun (tolong-menolong) tertanam kuat dalam setiap tindakan. Motivasi ini memberikan daya tahan spiritual yang tinggi, membuat kader tetap aktif meskipun tidak mendapatkan insentif materi. Bahkan, saat menghadapi keterbatasan fasilitas atau sumber daya, mereka tetap bertahan karena keyakinan bahwa segala kerja keras mereka akan mendapat ganjaran pahala. Inilah yang menjadikan motivasi religius sebagai kekuatan laten yang menopang keberlangsungan kontribusi kader Aisyiyah secara jangka panjang.

b. Motivasi Sosial dan Jaringan Sosial sebagai Penopang Loyalitas

Selain motivasi religius, motivasi sosial juga sangat menentukan tingkat partisipasi anggota. Kader Aisyiyah tidak hanya hadir untuk bekerja, melainkan juga untuk menjalin hubungan sosial yang bermakna. Melalui interaksi dalam kelompok, silaturahmi antar cabang, serta kegiatan non-formal seperti pengajian bersama, arisan, dan pelatihan rutin, terbentuklah jaringan sosial yang kuat antaranggota. Dalam jaringan ini, kader merasakan dukungan emosional dan moral yang mendorong mereka untuk terus aktif. Rasa dihargai oleh lingkungan sosial, pengakuan sebagai perempuan yang berdaya, serta kebanggaan menjadi bagian dari organisasi besar yang memiliki sejarah panjang, menjadi motivasi tersendiri. Ikatan emosional ini menciptakan loyalitas jangka panjang terhadap organisasi, di mana kader tidak hanya bekerja karena instruksi, tetapi karena rasa cinta terhadap gerakan.

c. Produktivitas Terwujud melalui Kualitas dan Inovasi Program

Produktivitas dalam organisasi seperti Aisyiyah tidak cukup diukur dari jumlah kegiatan saja. Kualitas pelaksanaan program, kontinuitas kegiatan, tingkat inovasi, serta responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat menjadi indikator yang lebih relevan. Sebagai contoh, pelaksanaan posyandu bukan sekadar rutinitas bulanan, tetapi ditingkatkan dengan kolaborasi bersama puskesmas dan pemanfaatan media digital untuk edukasi kesehatan. Kegiatan TK ABA tidak lagi bersifat konvensional, tetapi mulai mengadopsi kurikulum penguatan karakter dan kreativitas anak. Ini semua menjadi mungkin karena kader-kader memiliki motivasi tinggi untuk memperbaiki

layanan yang mereka kelola. Mereka tidak pasif, melainkan menjadi agen perubahan sosial yang peka terhadap perkembangan zaman.

d. Korelasi Kuat antara Motivasi Tinggi dan Produktivitas Optimal

Hasil observasi terhadap beberapa cabang menunjukkan bahwa kader dengan tingkat motivasi tinggi menunjukkan produktivitas yang luar biasa. Mereka tidak hanya aktif hadir, tetapi juga aktif menyumbangkan ide, mengorganisir kegiatan, hingga membimbing kader baru. Cabang yang memiliki sistem pembinaan kader, pemberian penghargaan simbolik (seperti piagam dan pengakuan lisan dalam rapat), serta pola komunikasi yang terbuka dan mendukung, memiliki tingkat partisipasi yang lebih stabil dan meningkat dari tahun ke tahun. Ini membuktikan bahwa motivasi bukan hanya dorongan internal, tetapi juga bisa dibentuk oleh iklim organisasi yang sehat.

e. Budaya Organisasi Aisyiyah sebagai Penguat Internal

Budaya organisasi Aisyiyah memainkan peran penting dalam mempertahankan semangat kader. Budaya ini tercermin dalam nilai-nilai amanah, keikhlasan, kerja sama, dan pelayanan kepada umat. Dalam praktiknya, budaya tersebut diinternalisasi sejak kader baru bergabung, melalui proses kaderisasi yang melibatkan pendampingan spiritual dan keterlibatan langsung dalam program. Budaya ini mendorong terbentuknya solidaritas dan kepemimpinan partisipatif, di mana kader tidak hanya menerima arahan, tetapi juga dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Budaya ini menjadikan Aisyiyah sebagai “rumah ideologis” bagi kadernya, tempat mereka merasa dihargai dan tumbuh bersama.

f. Dukungan Eksternal sebagai Pendorong Tambahan

Peran mitra eksternal seperti pemerintah daerah, LSM, dan tokoh masyarakat memberikan dukungan signifikan dalam meningkatkan motivasi kader. Kader yang mendapatkan akses pelatihan, pendampingan program, atau keterlibatan dalam forum kolaboratif merasa lebih percaya diri dan kompeten. Mereka tidak hanya merasa berguna dalam lingkup organisasi, tetapi juga merasa diakui dalam tataran sosial yang lebih luas. Hal ini menjadi sumber motivasi tambahan yang memperkuat komitmen mereka terhadap Aisyiyah dan meningkatkan profesionalisme kerja mereka dalam menjalankan program-program sosial.

g. Siklus Penguatan antara Motivasi dan Produktivitas

Hubungan antara motivasi dan produktivitas dalam organisasi ini bersifat mutualistik. Ketika motivasi kader tinggi, mereka cenderung lebih produktif; dan sebaliknya, ketika produktivitas mereka diakui dan diapresiasi, motivasi mereka pun meningkat. Siklus

ini menjadi aset strategis bagi organisasi seperti Aisyiyah dalam menjaga kontinuitas program, mengembangkan kaderisasi, dan menjawab tantangan zaman. Dalam jangka panjang, organisasi yang mampu mempertahankan siklus ini akan tetap eksis dan relevan dalam dinamika sosial yang terus berubah.

Dengan demikian, hasil pembahasan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan elemen esensial dalam menentukan tingkat produktivitas kader dalam organisasi kemasyarakatan berbasis nilai seperti Aisyiyah Muhammadiyah Surabaya. Motivasi religius mendorong keterlibatan kader atas dasar keimanan dan spiritualitas yang mendalam, sementara motivasi sosial memperkuat rasa kebersamaan, solidaritas, dan identitas kolektif yang kokoh dalam tubuh organisasi. Kedua bentuk motivasi ini, ketika terinternalisasi secara sistematis dalam budaya organisasi, menjadi kekuatan pendorong yang tak hanya menjaga kontinuitas kegiatan, tetapi juga memperkaya kualitas dan relevansi program-program yang dijalankan.

Lebih jauh, pembahasan ini menunjukkan bahwa produktivitas kader tidak terjadi secara instan atau mekanis, melainkan merupakan hasil dari proses pembentukan lingkungan organisasi yang mendukung: mulai dari sistem penghargaan, dukungan kepemimpinan partisipatif, hingga ruang refleksi dan pengembangan diri. Di sisi lain, keterlibatan pihak eksternal seperti mitra lembaga, pemerintah, dan komunitas lokal menjadi penguat yang memantik semangat kader untuk terus berinovasi dan berkontribusi secara aktif.

Relasi timbal balik antara motivasi dan produktivitas terbukti menjadi siklus penguatan berkelanjutan yang menjaga vitalitas gerakan Aisyiyah dalam konteks perubahan sosial yang semakin kompleks. Oleh karena itu, memahami, memelihara, dan mengembangkan aspek motivasional dalam organisasi bukan sekadar strategi internal, tetapi menjadi keharusan strategis untuk memastikan eksistensi dan transformasi Aisyiyah sebagai agen perubahan yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada kebermanfaatan umat dan bangsa.

5. SIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya motivasi sebagai pendorong utama produktivitas dalam organisasi masyarakat, khususnya Aisyiyah Muhammadiyah Surabaya. Berdasarkan kajian literatur, data laporan tahunan, dan hasil pembahasan mendalam, dapat disimpulkan bahwa motivasi kader Aisyiyah bersumber dari dua aspek utama: religius dan sosial. Motivasi religius membentuk semangat pengabdian yang

dilandasi nilai-nilai keislaman seperti keikhlasan, amanah, dan ukhuwah. Sementara itu, motivasi sosial lahir dari rasa bangga menjadi bagian dari organisasi besar, pengakuan dari lingkungan sekitar, serta kuatnya jaringan sosial antaranggota.

Keduanya terbukti mendorong kader untuk terlibat aktif dalam berbagai program seperti posyandu, TK ABA, pelatihan UMKM, dakwah komunitas, hingga pengelolaan fasilitas kesehatan. Produktivitas kader tidak semata-mata diukur dari jumlah kegiatan, tetapi juga dari kualitas pelaksanaan, keberlanjutan program, inovasi, serta dampak sosial yang dirasakan langsung oleh masyarakat.

Selain itu, budaya organisasi Aisyiyah yang menekankan nilai amanah, kerja kolektif, dan pengabdian kepada umat berperan penting dalam memperkuat motivasi kader secara berkelanjutan. Budaya ini menciptakan lingkungan yang mendorong keterlibatan jangka panjang dan mendukung pertumbuhan kepemimpinan akar rumput. Ditambah lagi, dukungan eksternal melalui pelatihan, kemitraan strategis, dan kolaborasi dengan pihak luar memperkuat profesionalitas dan kapasitas kader.

Motivasi dan produktivitas memiliki hubungan timbal balik yang bersifat siklikal: motivasi mendorong produktivitas, dan keberhasilan produktivitas memperkuat kembali motivasi. Siklus ini menjadi kekuatan utama yang menjaga vitalitas dan keberlanjutan gerakan Aisyiyah di tengah tantangan zaman yang terus berubah. Oleh karena itu, strategi pengelolaan organisasi harus difokuskan pada penguatan sistem motivasi internal dan ekosistem kolaboratif yang mendukung kontribusi kader secara optimal, inklusif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, L., & Nasution, M. (2022). Peran nilai religius dalam meningkatkan partisipasi anggota ormas. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 34–42.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Fahmi, R., & Lestari, S. (2021). Dinamika produktivitas ormas di Indonesia: Studi kasus pada organisasi perempuan. *Jurnal Manajemen Sosial*, 9(2), 88–97.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg dalam Robbins, S. P. (2015). *Organizational behavior*. Pearson Education.

McClelland, D. C. (1969). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13.

Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sulastri, I. (2020). *Strategi membangun motivasi dalam organisasi perempuan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Zainuddin, A. (2024). *Identitas kolektif dan motivasi kerja dalam organisasi sosial*. Jakarta: Mitra Wacana.