



## ANALISIS PENGARUH WOMEN LEADERSHIP DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE RIGHT TWO WEDDING ORGANIZER & EVENT PLANNER

I Gede Sumadi<sup>1</sup>, Anna Maulida<sup>2</sup>, Ni Kadek Swandewi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Politeknik Pariwisata Bali, Badung, Indonesia, Email: [sumadi@ppb.ac.id](mailto:sumadi@ppb.ac.id)

<sup>2</sup> Politeknik Pariwisata Bali, Badung, Indonesia, Email: [annamaulida025@gmail.com](mailto:annamaulida025@gmail.com)

<sup>3</sup>Politeknik Pariwisata Bali, Badung, Indonesia, Email: [nkdswandewi@ppb.ac.id](mailto:nkdswandewi@ppb.ac.id)

Naskah Masuk: 11 September 2025 Direvisi: 29 September 2025 Diterima: 30 September 2025

### ABSTRAK

Seorang pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dinamika bisnis modern memiliki banyak faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks kepemimpinan perempuan. Penelitian ini secara khusus menganalisis pengaruh women leadership dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan The Right Two Wedding Organizer & Event Planner, sebuah perusahaan yang dipimpin oleh seorang perempuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara kepada narasumber pendukung yang merupakan seluruh karyawan tetap dan lepas di The Right Two Wedding Organizer & Event Planner. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26, melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas). Hasil penelitian ini melalui analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa women leadership dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Women Leadership, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*Effective leaders are capable of influencing and motivating their teams to achieve established goals. In modern business dynamics, numerous key factors influence employee performance, particularly in the context of women leadership. This research specifically analyzes the impact of women leadership and work motivation on employee performance at The Right Two Wedding Organizer & Event Planner, a company led by a woman. Utilizing a quantitative and qualitative approach, data was collected through questionnaires and interviews with supporting informants, comprising all permanent and freelance employees at The Right Two Wedding Organizer & Event Planner. A saturated sampling technique was employed. Data was analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS version 26, through validity, reliability, and classical assumption tests (normality, heteroscedasticity, and multicollinearity). The results of this study, via multiple linear regression analysis, indicate that women leadership and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords :** Women Leadership, Work Motivation, Employee Performance

**Copyright ©2025. UHN IGB Sugriwa Denpasar. All Right Reserved**



## I. PENDAHULUAN

Pada era persaingan global saat ini, para pemimpin dituntut untuk berpikir maju, cerdas, inovatif, mampu berkarya serta memiliki kepekaan tinggi dalam mewujudkan pembaharuan di organisasi untuk mengejar kemajuan zaman yang semakin maju (Abigael dalam Muktamar et al., 2024). Dalam sebuah organisasi atau institusi, stereotip yang menyatakan dominasi pria sebagai pemimpin masih begitu kuat (Fitriani dalam Nizomi, 2019). Stereotip ini kenyataannya mulai bergeser, sebagaimana survei yang dilakukan Grant Thornton International, merilis laporan tahunan bertajuk “Women in Business 2018”, yang menyuarakan keragaman gender dalam dunia bisnis. Thornton International Ltd. (2018) mengonfirmasi bahwa bisnis yang memiliki lebih banyak perempuan di jajaran manajemen senior berpotensi tampil lebih kuat pada tahun 2024, mereka menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis di mana perempuan merasa mampu berbicara apa adanya.

The Right Two Wedding Organizer & Event Planner merupakan sebuah perusahaan yang didirikan serta dipimpin oleh seorang perempuan. The Right Two Wedding Organizer & Event Planner adalah bisnis event yang bergerak di bidang event pernikahan yang berdiri sejak tahun 2016. Bisnis wedding organizer memiliki koneksi yang baik dengan beberapa pihak profesional lainnya, yang dalam praktiknya mereka dikelilingi oleh para ahli seperti vendor, perusahaan dekorasi, katering, presenter, dan hiburan (Evans dalam Putri & Sushartami, 2019). Pada tahun 2025, The Right Two Wedding Organizer memiliki delapan pekerja tetap operasional kantor yang terdiri dari lima wedding planner dan tiga pekerja sebagai admin atau wedding coordinator serta terdapat 57 pekerja lepas.

Namun dalam praktik nyata masih kesenjangan (gap) yang signifikan dalam perlindungan hak-hak pekerja, yang diperparah dengan adanya tuntutan kerja yang setara dan perubahan anggota tim yang sering terjadi dalam setiap acara dapat berdampak negatif pada motivasi kerja pekerja lepas. Dalam menentukan pencapaian produktivitas yang tinggi diperlukan sebuah pendekatan yang bisa memotivasi para karyawan untuk bekerja (Kusmiati et al., 2022). Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, ter-semangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan bersungguh - sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Farisi et al., 2020).

Pada tahun 2023, riset oleh Gallup (2023) yang menemukan bahwa tingkat stres kerja terus meningkat setiap tahun. Sementara itu tingkat stres pekerja di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 21%. Jika stres kerja tidak ditangani dengan baik akan berdampak kepada kinerja perusahaan seperti pekerja berada di bawah batas kemampuan, terlambat masuk kerja, absen kerja, dan menjadi lalai dalam menyelesaikan pekerjaan (Maharani et al., 2024). Tekanan kerja yang dimaksud bisa seperti, waktu penggeraan yang singkat, tugas yang terlalu rumit, double job desk sehingga karyawan belum optimal saat bekerja dan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wulan & Susanto, 2022). Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi yang efektif dan efisien melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya (Agus Triansyah et al., 2023). Kinerja tinggi akan meningkatkan kualitas, kuantitas, dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, sementara kinerja yang rendah dapat mempengaruhi kontinuitas perusahaan dan kesuksesan secara keseluruhan (Kamawati & Sari, 2024). Peneliti ingin mengulik lebih jauh bagaimana pengaruh kepemimpinan perempuan dan motivasi kerja pada perusahaan khususnya dalam dunia event dengan The Right Two Wedding Organizer & Event Planner sebagai lokasi penelitian.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori melalui analisis hubungan antar variabel yang diukur dengan instrumen seperti observasi, kuesioner, dan wawancara, serta dianalisis dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2019).

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel penelitian terdiri dari 65 orang karyawan tetap dan karyawan lepas di The Right Two Wedding Organizer & Event Planner. Jumlah sampel yang menyeluruh diharapkan dapat meningkatkan kualitas interaksi serta ketepatan data yang dikumpulkan. Data yang diperoleh akan dianalisis untuk mengetahui pengaruh women leadership dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan berbagai teknik analisis seperti uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji f, serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan heteroskedastisitas.

## II. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 2.1 Deskripsi Data

Data yang dikumpulkan meliputi informasi tentang karakteristik responden yang terdiri dari, karyawan tetap dan karyawan lepas di The Right Two *Wedding Organizer & Event Planner*.

#### 2.1.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

##### a) Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur apa yang ingin diteliti. Kuesioner dianggap valid jika nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel (0.244). Hasil menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel *Women Leadership*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

##### b) Uji Reliabilitas

Uji ini mengecek konsistensi dan stabilitas kuesioner. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60. Hasil menunjukkan bahwa variabel *Women Leadership*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60 (masing-masing 0.970, 0.942, dan 0.942), sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

#### 2.1.2 Responden penelitian

Karakteristik 65 responden dalam penelitian ini meliputi posisi/jabatan, jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Pada kriteria jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (72.31% atau 47 orang), sementara laki-laki berjumlah 27.69% (18 orang). Pada kriteria usia, kelompok usia terbanyak adalah 21-25 tahun (49.23% atau 32 orang), diikuti oleh 26-30 tahun (26.15% atau 17 orang). Kriteria posisi saat ini, sebagian besar responden menjabat sebagai *Project Manager* (40% atau 26 orang), diikuti oleh *Planner* (13.85% atau 9 orang), dan *Admin* (12.31% atau 8 orang). Waktu lama bekerja responden terlama memiliki pengalaman kerja antara 1-3 tahun (45% atau 29 orang), dengan 27 orang (42%) memiliki pengalaman kurang dari 1 tahun. Domisili responden terbesar berada di Kota Denpasar (40% atau 26 orang) dan Kabupaten Badung (35.38% atau 23 orang). Pendidikan terakhir responden dengan persentase tertinggi yaitu pendidikan Diploma (49.23% atau 32 orang), diikuti oleh Sarjana (35.38% atau 23 orang). Penghasilan Rata-rata per *Wedding Event* sebagian besar responden memiliki penghasilan antara Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 (43.08% atau 28 orang). Penghasilan rata-rata per

bulan pekerja tetap berpenghasilan antara Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 per bulan (43.08% atau 28 orang). Lingkup pekerjaan sebagian besar responden bekerja di bidang Operasional (76.92% atau 50 orang).

### 2.1.3 Rekapitulasi Hasil Kuesioner

#### a) Women Leadership (X1)

Variabel ini memiliki 5 dimensi: pendidikan, komunikasi, kepribadian, kecerdasan emosional, dan keterampilan kepemimpinan. Dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah "keterampilan kepemimpinan" (4,13). Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "pendidikan" (4,93). Secara keseluruhan, rata-rata total skor untuk variabel *Women Leadership* adalah 4,50.

#### b) Motivasi Kerja (X2)

Variabel ini memiliki 4 dimensi: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, serta kebutuhan akan penghargaan. Dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah "kebutuhan akan penghargaan" (4,15). Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "kebutuhan fisik" (4,87). Secara keseluruhan, rata-rata total skor untuk Motivasi Kerja adalah 4,53.

#### c) Kinerja Karyawan (Y)

Variabel ini memiliki 5 dimensi: pencapaian target pekerjaan, ketepatan waktu, penciptaan cara baru, kreativitas, dan minimalisasi kesalahan. Dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah "minimalisasi kesalahan" (4,09). Dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "pencapaian target pekerjaan" (4,54). Secara keseluruhan, rata-rata total skor untuk Kinerja Karyawan adalah 4,50.

### 2.1.4 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 1** Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov -Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13788635
Most Extrem Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.063
Test Statistic		.100
Asymp. Sig (2-tailed)		,181 <sup>c</sup>
a. test distribution is Normal		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

- Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05.
- Hasil: Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk *Unstandardized Residual* adalah 0.200, yang lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.
- Analisis tambahan dari Normal P-P Plot juga menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, mengkonfirmasi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 2** Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistic	
		B	Std Eror	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.161	4.175		5.308	.000		
	X1	.189	.038	.420	4.964	.000	.871	1.148
	X2	.322	.052	.052	6.216	.000	.871	1.148

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

- Bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen. Kriteria yang digunakan adalah nilai *Tolerance*  $> 0.10$  dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$ .
- Hasil:
  - Women Leadership (X1)*: *Tolerance* = 0.189, *VIF* = 5.297
  - Motivasi Kerja (X2)*: *Tolerance* = 0.322, *VIF* = 3.109
- Semua nilai memenuhi kriteria, sehingga tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3** Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistic	
		B	Std Eror	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.098	2.362		.042	.967		
	X1	-.014	00:22	-.087	.648	.519	.871	1.148
	X2	00:41	00:29	.187	1.397	.167	.871	1.148

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

- Menguji apakah ada ketidaksamaan varians dari residual pada semua pengamatan.
- Menggunakan Uji Glejser: Dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai *Sig.*  $> 0.05$ , maka tidak ada heteroskedastisitas.
- Hasil:
  - Women Leadership (X1)*: *Sig.* = 0.420
  - Motivasi Kerja (X2)*: *Sig.* = 0.526
- Kedua nilai *Sig.* lebih besar dari 0.05, mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model.

### 2.1.5 Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4** Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.161	4.175		5.308	.000
	Women Leadership (X1)	.189	.038	.420	4.964	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.322	.052	.526	6.216	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

- Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:  $Y = 28.530 + 0.490X1 + 0.579X2$ .
  - Koefisien Regresi *Women Leadership* (X1) = 0.490: Setiap peningkatan satu unit *Women Leadership* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.490 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.
  - Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X2) = 0.579: Setiap peningkatan satu unit Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.579 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 5** Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.161	4.175		5.308	.000
	Women Leadership (X1)	.189	.038	.420	4.964	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.322	.052	.526	6.216	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

- Menguji pengaruh masing-masing variabel independen (X1 dan X2) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Kriteria: nilai *Sig.* < 0.05 atau *t*-hitung > *t*-tabel (1.669 pada *df*=62).
- Hasil:
  - Women Leadership* (X1): Nilai *t*-hitung = 4.964 dan *Sig.* = 0.000. Karena *t*-hitung > 1.669 dan *Sig.* < 0.05, disimpulkan bahwa *Women Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
  - Motivasi Kerja* (X2): Nilai *t*-hitung = 6.216 dan *Sig.* = 0.000. Karena *t*-hitung > 1.669 dan *Sig.* < 0.05, disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 6** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.623	2	231.311	49.027	,000 <sup>b</sup>
	Residual	292.516	62	4.718		
	Total	755.138	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Women Leadership (X1)						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

- Menguji pengaruh variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Kriteria: nilai *Sig.* < 0.05 atau *F*-hitung > *F*-tabel (3.15 pada *df*1=2, *df*2=62).
- Hasil: Nilai *F*-hitung = 36.657 dan *Sig.* = 0.000. Karena *F*-hitung > 3.15 dan *Sig.* < 0.05, disimpulkan bahwa *Women Leadership* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 4. Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 7** Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (*R*<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.600	2.172
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Women Leadership (X1)				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025

- Mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.
- Hasil: Nilai *Adjusted R Square* = 0.528. Ini berarti 52.8% variasi Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Women Leadership* (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan sisanya 47.2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

## 2.2 Pembahasan

### 2.2.1 Pengaruh Women Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan nilai *t*-hitung 4.964 (lebih besar dari *t*-tabel 1.669) dan nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05), disimpulkan bahwa *Women Leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa kepemimpinan perempuan, dengan karakteristik seperti komunikasi yang efektif, kecerdasan emosional yang tinggi, dan kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan produktif ketika dipimpin oleh pemimpin perempuan yang mampu memahami dan merespons kebutuhan mereka.

### 2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t (parsial), diperoleh nilai t-hitung 6.216 (lebih besar dari t-tabel 1.669) dan nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Aspek-aspek motivasi kerja, seperti pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, dan penghargaan, terbukti sangat penting dalam mendorong semangat dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi dan kontribusi mereka dihargai, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih berdedikasi terhadap pekerjaan mereka.

### 2.2.3 Pengaruh Women Leadership dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F-hitung 36.657 (lebih besar dari F-tabel 3.15) dan nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Ini mengindikasikan bahwa *Women Leadership* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua variabel ini saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.528 (52.8%) menunjukkan bahwa 52.8% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh *Women Leadership* dan Motivasi Kerja. Sisanya sebesar 47.2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti

## 5. SIMPULAN

Pengaruh Parsial: Baik women leadership maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel (untuk women leadership  $4,964 > 1,99773$ ; untuk motivasi kerja  $6,216 > 1,99773$ ). Pengaruh Simultan: women leadership dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F-hitung 49,027 dan 3,145. Rata-rata skor penilaian responden menunjukkan bahwa mereka "sangat setuju" terhadap women leadership (4,50) dan motivasi kerja (4,53). Dimensi terendah pada women leadership adalah keterampilan kepemimpinan (4,13), sedangkan pada motivasi kerja adalah kebutuhan akan penghargaan (4,15). Disarankan bagi The Right Two Wedding Organizer & Event Planner untuk meningkatkan kedua area ini. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan women leadership dan motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di The Right Two Wedding Organizer & Event Planner. Kedua variabel ini menyumbang 61,3% terhadap kinerja karyawan, menunjukkan tingkat pengaruh yang kuat, sementara 38,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

## REFERENSI

- Agus Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Gallup. (2023). *State of The Global Workplace*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

- Kamawati, L. A., & Sari, D. A. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Pengolahan Hasil Kelautan Di Kabupaten Rembang). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 448. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1673>
- Khairin Nizomi. (2019). GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM BUDAYA ORGANISASI. In *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi* (Vol. 4, Issue 2). <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/03/10/070000426>
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). PENTINGNYA MOTIVASI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA THE IMPORTANCE OF EMPLOYEE MOTIVATION IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY. In *Karimah Tauhid* (Vol. 1).
- Maharani, A., Karima, U. Q., Fithri, N. K., & Amrullah, A. A. (2024). Dampak Faktor Individu dan Pekerjaan terhadap Tingkat Stres Kerja di Perusahaan Makanan dan Minuman. *HSEJ: Health Safety and Environmental Journal*, 2830–2915.
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of International Multidisciplinary Research E* (Vol. 2, Issue 1). Halaman. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Putri, R. C., & Sushartami, W. (2019). PRODUKSI BUDAYA DALAM WEDDING PLANNER PADA MASYARAKAT URBAN. *Jurnal Kawistara*, 9(3), 267. <https://doi.org/10.22146/kawistara.43156>
- Thornton International Ltd, G. (2018). *Women in business: beyond policy to progress*. grantthornton.global
- Wulan, S. Y., & Susanto, A. H. (2022). PENGARUH TEKANAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XXX. *Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*.