

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA BEM FAKULTAS DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

**Sukma Dewi Kharismatika, Zahrotul Uyun
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Sebagian organisasi BEM Fakultas di UMS masih menunjukkan kinerja yang belum optimal. Tujuan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan korelasional linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah organisasi BEM Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan teknik sampling *purposive random sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 88 pengurus organisasi BEM Fakultas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Hasil yang didapat yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi dengan nilai $F_{hitung} 56,092 > F_{tabel} 3,10$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hipotesis minor pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dibuktikan dengan nilai $T_{hitung} 4,337 > T_{tabel} 1,988$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hipotesis minor kedua terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi dengan nilai $T_{hitung} 5,223 > T_{tabel} 1,988$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hasil sumbangan efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi memperoleh nilai sebesar 56,8% dengan masing-masing variabel kepemimpinan sebesar 21,12% dan motivasi kerja sebesar 31,71%. Kategorisasi kinerja organisasi RH 47,5 dan RE 64,07 dengan presentase 85,2%. Kategorisasi kepemimpinan RH 40 dan RE 55,80 dengan presentase 90,9%. Kategorisasi motivasi kerja RH 45 dan RE 65,95 dengan presentase 97,7% .

Kata Kunci: kepemimpinan, kinerja organisasi, motivasi kerja

Abstract

Some BEM Faculty organizations at UMS still show performance that is not optimal. The aim of this research is to examine the influence of leadership and work motivation on organizational performance. The method used in this research is quantitative with a multiple linear correlational approach. The population in this study was the BEM Faculty organization at Muhammadiyah University, Surakarta using a sampling technique *purposive random sampling*. The sample used in this research was 88 administrator from the BEM Faculty organization. The data analysis technique used in the research is multiple linear regression. The results obtained are that there is a significant influence of leadership and work motivation on organizational performance with an F value of $56.092 > F_{Table} 3.10$ and $sig 0.000 < 0.05$. The first minor hypothesis is that there is a positive and significant influence of leadership on organizational performance as evidenced by the calculated T value of $4.337 > T_{table} 1.988$ and $sig 0.000 < 0.05$. The second minor hypothesis is that there is a positive and significant influence of work motivation on organizational performance with a calculated T value of $5.223 > T_{table} 1.988$ and $sig 0.000 < 0.05$. The results of the contribution of leadership effectiveness and work motivation to organizational performance obtained a value of 56.8% with each leadership variable amounting to 21.12% and work motivation amounting to 31.71%. The categorization of organizational performance is RH 47.5 and RE 64.07 with a percentage of 85.2%. Leadership categorization RH 40 and RE 55.80 with a percentage of 90.9%. The categorization of work motivation is RH 45 and RE 65.95 with a percentage of 97.7%.

Keywords: leadership, organizational performance, work motivation

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi (Purnomo,2022). Organisasi merupakan sekumpulan orang dalam satu komunitas yang saling terikat dan memiliki tujuan yang sama untuk dicapai dengan disertai adanya koordinasi yang jelas dan terstruktur (Lamere et al., 2021). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil kerja oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Kinerja bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, di mana keberhasilan tersebut didukung oleh koordinasi yang jelas dan terstruktur di antara anggota organisasi yang saling bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Alhasil bisa disimpulkan bahwa kunci dari optimalnya kinerja organisasi dilihat dari sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan anggota DPM pada hari Rabu, 18 Oktober 2023 dilakukan secara *online*. Menunjukkan bahwa setiap program kerja yang terlaksana selalu dievaluasi bersama antara DPM dan BEM. Namun, evaluasi tersebut kurang efektif karena DPM tidak selalu mendampingi secara langsung. Selain itu, struktur organisasi di BEM Fakultas dinilai kurang efektif dalam mendukung pelaksanaan program kerja, karena pengurus BEM sering kali diambil dari anggota baru yang belum memiliki pengalaman berorganisasi, alhasil pelaksanaan program kerja menjadi kurang maksimal. Pada tahap perencanaan program kerja, keterlibatan seluruh anggota belum sepenuhnya tercapai, karena mayoritas anggota BEM cenderung bekerja secara individualis. Beberapa program kerja yang telah dirancang bahkan tidak terlaksana atau melampaui batas target, seperti yang terjadi pada BEM FEB, di mana hanya tiga program kerja yang berhasil dilaksanakan, sementara sisanya tidak terlaksana dan melebihi batas target. Tingkat partisipasi anggota BEM dalam menghadiri kegiatan juga dinilai rendah, dengan skor 4 dari skala 1-10. Meskipun BEM Fakultas sering kali menciptakan inovasi baru dalam program kerja, pelaksanaannya sering kali menimbulkan konflik antar anggota, seperti perbedaan pendapat yang berujung pada penghentian program kerja tersebut.

Secara teoritis menurut (Robbins, 2016) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipengaruhi dari kemampuan, motivasi, dan peluang. Aspek-aspek yang digunakan untuk kinerja menurut Robbins (2001), sebagai berikut: (a) kemampuan (*ability*), (b) Motivasi (*Motivation*), dan (c) Peluang (*opportunity*). Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (a) Iklim organisasi, (b) Kepemimpinan, (c) Kualitas kerja (d) Kemampuan kerja, (e) Inisiatif, (f) Motivasi, (g) Daya tahan, (h) Kuantitas pekerjaan, dan (i) Disiplin kerja (Robbins, 2006).

Kepemimpinan didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2015) sebagai “kemampuan untuk menginspirasi kelompok agar bekerja sama menuju tujuan bersama” yang pada dasarnya adalah kemampuan untuk menginspirasi kelompok guna mencapai visi bersama. Aspek dalam Kepemimpinan menurut Robbins & Judge (2015) Keempat perilaku tersebut antara lain a) Kepemimpinan direktif, b) Kepemimpinan suportif, c) Kepemimpinan partisipatif, dan d) Kepemimpinan yang berkiblat pada prestasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan antara lain; (a) kepribadian individu; (b) perilaku pendekatan antara atasan; (c) karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan; (d) kebutuhan tugas; (e) aturan dalam organisasi; (f) harapan serta perilaku rekannya (Muktamar et.al.,2023).

Motivasi merupakan serangkaian psikologis yang menjelaskan terkait kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2015). Motivasi kerja meliputi tiga kebutuhan utama: kebutuhan pencapaian yang mendorong individu untuk meraih kesuksesan; kebutuhan akan hubungan sosial, yang membuat seseorang ingin membangun dan mempertahankan hubungan dengan orang lain; dan kebutuhan akan otoritas yang memotivasi seseorang untuk memperoleh kekuasaan (McClelland,1961). Aspek-aspek motivasi kerja dilihat dari teori Abraham Maslow dalam Robbins & Coulter (2010) pada hierarki kebutuhan antara lain; a) kebutuhan fisiologis (*physiological*), b) Kebutuhan rasa aman (*safety-security*), c) Kebutuhan sosial (*social-belongingness*), d) Kebutuhan penghargaan (*esteem*), dan e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka timbul pertanyaan apakah Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam hal Kinerjanya.

Tujuan riest ini adalah untuk mengetahui bagaimana Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja.

Hipotesis mayor dalam riset ini adalah bahwa kinerja organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Muhammadiyah Surakarta dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan hipotesis minor riset ini antara lain, a) ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta, dan b) ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Manfaat praktis riset ini adalah (a) menilai kinerja organisasi BEM fakultas dalam kaitannya dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja. (b) Organisasi BEM Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta berharap riset ini dapat membantu mereka untuk mengetahui apa yang mendorong mereka untuk bekerja dengan baik. Dengan demikian, riset ini dapat menjadi dasar untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna meningkatkan motivasi kerja organisasi BEM. Selain itu manfaat teoritis dalam riset ini antara lain (a) Dapat dijadikan sebagai landasan secara teoritis untuk mengembangkan model kinerja organisasi keterkaitan kepemimpinan dan motivasi kerja, serta

diharapkan dapat diimplementasikan dalam segala bidang organisasi, tidak hanya pada konteks mahasiswa organisasi. (b) Diharapkan penelitian ini memberikan pengetahuan baru mengenai teori motivasi kerja pada konteks organisasi mahasiswa. (c) Penelitian ini juga diharapkan memberikan wawasan mengenai teori kepemimpinan pada konteks organisasi mahasiswa.

2. METODE

Riset ini memakai metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive random sampling*. Alasan peneliti menggunakan *purposive random sampling* karena teknik ini dapat diambil secara random dengan memiliki kriteria tertentu. Populasi yang dipakai dalam riset ini yaitu Organisasi BEM Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah dua belas fakultas dan total 720 pengurus organisasi BEM Fakultas. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil dengan rumus slovin dengan tingkat presisi sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan rumus slovin mendapat jumlah sebesar 88 mahasiswa organisasi BEM fakultas.

Kinerja organisasi merupakan output kerja suatu organisasi yang melibatkan kemampuan, tugas, dan tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi. Skala kinerja organisasi disusun dari aspek kinerja oleh Robbins (2001) yang terdiri dari tiga aspek yaitu kemampuan, motivasi, dan peluang. Kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh, arahan, dan dorongan kepada bawahan untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Skala kepemimpinan dalam riset ini merupakan instrumen berdasarkan aspek kepemimpinan yang disusun oleh Robbins & Judge (2015) yang terdiri dari empat aspek antara lain Kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan berkiblat pada prestasi. Motivasi kerja merupakan suatu fenomena psikologis seseorang berupa dorongan baik dari internal maupun eksternal dengan melibatkan seperti kekuatan, arah, dan kegigihan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Skala motivasi kerja merupakan instrumen berdasarkan aspek motivasi kerja yang disusun oleh Robbins & Coulter (2010) yang terdiri dari lima aspek yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Uji validitas isi penelitian ini menggunakan 6 *expert* diantaranya 1 akademisi dan 5 mahasiswa profesi (S2) Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Batas validitas pada penelitian ini menggunakan acuan tabel *Aikens* dengan batasan yang diperoleh yaitu 0,78. Menurut Ghazali (2015) batas reliabilitas *Cronbarch's Alpha* sebesar $> 0,70$. Didapati hasil berikut bahwa skala Kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sejumlah 0,787 dan nilai validitas dengan rentang 0,83 – 0,94 alhasil dikatakan valid dan reliabel. Skala Motivasi Kerja memiliki nilai *Cronbaxh's Alpha* sebesar 0,727 dan nilai validitas dengan rentang 0,83 – 1,00 maka dapat dikatakan valid dan reliabel. Sedangkan untuk skala kinerja organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,818 dan nilai validitas dengan rentang 0,83 – 0,94 alhasil dinyatakan valid dan reliabel.

Regresi linier berganda merupakan metode yang dipakai untuk menganalisis data dalam riset ini. Dilakukan uji asumsi, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji linieritas. Sedangkan untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan uji F dan uji T. Selain itu juga terdapat perhitungan kontribusi efektif variabel dependen terhadap variabel independent.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis mayor diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Organisasi BEM Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta adalah sebesar $0,000 < 0,01$ dan nilai F hitung $56,092 > F$ tabel 3,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor ada pengaruh yang sangat signifikan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi BEM Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sedangkan uji hipotesis minor diperoleh nilai sig pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja organisasi (Y) yaitu sebesar $0,000 < 0,01$ dan t hitung $4,337 > t$ tabel 1,988. Alhasil hipotesis minor pertama yaitu terdapat pengaruh positif signifikan Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja organisasi (Y) diterima. Kemudian diketahui nilai sig pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) yaitu sebesar $0,000 < 0,01$ dan t hitung $5,223 > t$ tabel 1,988. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis minor kedua terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) diterima.

Kategorisasi dalam riset ini antara lain: tingkat kinerja organisasi pada BEM Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan rerata empirik sebesar 64,07 dan rerata hipotetik 47,5 tergolong sangat tinggi dengan presentase sebesar 85,2%. tingkat Kepemimpinan pada BEM Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan rerata empiric sebesar 55,80 dan rerata hipotetik 40 tergolong sangat tinggi dengan presentase sebesar 90,9%. tingkat Motivasi Kerja pada BEM Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan rerata empiric sebesar 65,95 dan rerata hipotetik 45 tergolong sangat tinggi dengan presentase sebesar 97,7%. Kemudian didapati Sumbangan Efektif variabel Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja organisasi BEM Fakultas di Universitas Muhammadiyah Surakarta sebesar R Square 56,8%. Variabel Motivasi kerja memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan yaitu sebesar 31,71 %. Sedangkan untuk variabel kepemimpinan memberikan sumbangan efektif sebesar 25,12%. Untuk 43,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam riset ini. Aspek kepemimpinan berorientasi pada prestasi memberikan sumbangan sebesar 0,64%, aspek kepemimpinan direktif memberikan sumbangan sebesar 1,23%, aspek kepemimpinan suportif memberikan sumbangan sebesar 4,24%, dan aspek kepemimpinan partisipatif memberikan sumbangan sebesar 19%. Sedangkan untuk sumbangan efektivitas pada motivasi kerja menunjukkan aspek kebutuhan fisiologis menyumbang sebesar 3,12%, aspek kebutuhan aktualisasi diri menyumbang sebesar 3,68%, aspek kebutuhan rasa aman menyumbang sebesar 4,41%, aspek penghargaan menyumbang sebesar 5%, dan aspek kebutuhan sosial menyumbang sebesar 15,5%.

4. PENUTUP

Berdasarkan penjelasan di atas hipotesis utama dalam riset ini diterima yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi BEM Fakultas. Untuk hipotesis minor pada riset ini keduanya diterima antara lain: kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi. Saran yang diberikan peneliti untuk BEM Fakultas UMS yaitu dengan memperhatikan dari aspek kebutuhan fisiologis yaitu menciptakan lingkungan bekerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai seperti ruang BEM yang bersih dan memberikan waktu istirahat yang cukup untuk anggota BEM. Aspek kebutuhan rasa aman dapat meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung dalam organisasi seperti menerapkan komunikasi dua arah antara ketua dan anggota terutama dalam hal pengambilan keputusan bersama. Aspek kebutuhan sosial dapat dipertahankan dengan melanjutkan program rapat seperti rapat kerja, rapat bulanan, maupun rapat pleno untuk membahas perkembangan organisasi bersama-sama, atau menambahkan melakukan kegiatan studi banding antar BEM fakultas untuk menjaga komunikasi yang baik sesama rekan kerja. Aspek Penghargaan dalam organisasi dapat ditingkatkan dengan memberikan hadiah atau pujian yang disebutkan dalam forum rapat terhadap anggota organisasi. Aspek kebutuhan aktualisasi diri dalam organisasi dapat dipertahankan dengan memberikan kesempatan anggota untuk mengeksplorasi potensi mereka dengan program kerja yang inovatif dan kreatif.

Saran untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan membandingkan organisasi mahasiswa di universitas negeri dan swasta untuk melihat apakah ada perbedaan signifikan dalam kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja organisasi berdasarkan jenis institusi. Kemudian, apabila peneliti selanjutnya ingin meneliti topik yang sama terkait kinerja organisasi dapat menghubungkan dengan faktor lain seperti disiplin kerja, kualitas kerja, kemampuan kerja, dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghazali, I. (2015). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (Dedi (ed.); Edisi 2). Semarang: DIPONEGRO.
- Lamere, L.; Kirana, C.; & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 341-359.
- McClelland, D. 1961. *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand Company Inc.
- Purnomo, M. W. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bnn Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 69-82.
- Robbins. (2010). *Manajemen* (Sallama Novietha Indra (ed.); Edisi 20 J). Semarang : Erlangga.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Semarang: Prenhallindo.

- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (Edisi 8)*. Semarang: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi/Stephen P. Robbins, Alih bahasa Benyamin Molan*. Semarang: Erlangga.
- Robbins, S. P.;& Coulter, M. (2010). *Manajemen (N. indra Sallama (ed.); Kesepuluh,.)*. Semarang: Erlangga.
- Robbins, S. P.;& Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (A. Suslia & P. Lestari (eds.); Edisi Enam)*. Semarang: Salemba Empat.