

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA BEM FEB UNIVERSITAS SANG BUMI RUWA JURAI TAHUN 2023–2024

Nurul Fadilah ^{(1)*}, Iwan Zulfikar ⁽²⁾, Rotua Astrina Lumban Gaol ⁽³⁾

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽³⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

* nurulfadilah12@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai periode 2023–2024. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 33 responden dari total 35 anggota. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS, dilengkapi uji validitas, reliabilitas, uji parsial (uji t), simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung negatif. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Uji simultan menunjukkan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota BEM. Motivasi kerja menjadi faktor dominan dalam peningkatan kinerja anggota, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis belum menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Meskipun demikian, keduanya secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi mahasiswa.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Anggota; Organisasi Kemahasiswaan

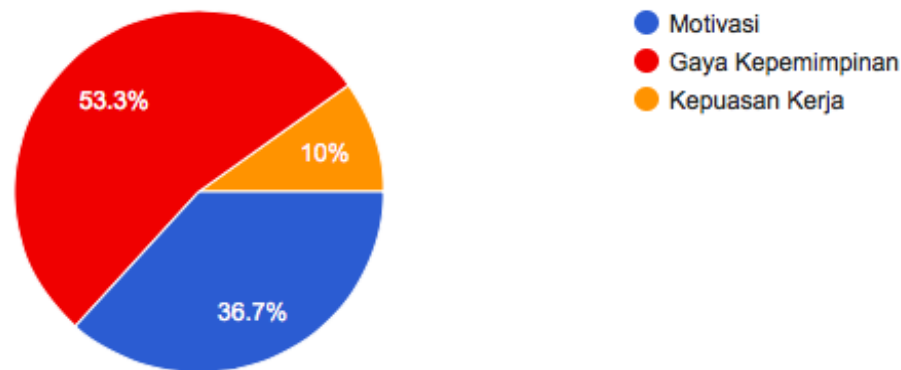
Abstract. This study aimed to analyze the influence of democratic leadership style and work motivation on the performance of members of the Student Executive Board (BEM) of the Faculty of Economics and Business, Sang Bumi Ruwa Jurai University, for the 2023–2024 period. The research employed a quantitative approach with a survey method, using questionnaires administered to 33 respondents out of a total of 35 members. Data analysis was conducted through multiple linear regression using SPSS, complemented by validity and reliability tests, partial (t-test) and simultaneous (F-test) analyses, as well as the coefficient of determination. The results indicated that the leadership style had no significant effect on performance, with a negative t-value. In contrast, work motivation had a positive and significant effect. The simultaneous test showed that both variables significantly influenced the performance of BEM members. Work motivation emerged as the dominant factor in improving member performance, while the democratic leadership style did not show a significant partial effect. Nevertheless, both variables jointly contributed positively to the performance of the student organization.

Keywords: Leadership Style; Work Motivation; Member Performance; Student Organization

PENDAHULUAN

Menurut Barlian (2017) terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi, gaya

kepemimpinan, serta kepuasan kerja. Mengacu pada penelitian sebelumnya yang telah melakukan kajian terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja.



Gambar 1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dari Gambar 1 menunjukkan bahwa terdapat 2 faktor yang lebih besar untuk mempengaruhi kinerja yang ada pada organisasi ataupun lembaga, faktor tersebut yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Dengan demikian peneliti ingin memfokuskan untuk menganalisis serta mengkaji secara terperinci apakah terdapat dampak yang ditimbulkan dari kedua faktor tersebut baik itu dampak positif maupun negatif.

Faktor yang mempengaruhi kinerja akan menimbulkan dampak sebagai akibat (impact). Dampak adalah hasil dari interaksi pengaruh yang dapat membawa konsekuensi baik atau buruk, pengaruh tersebut merupakan kekuatan yang berasal dari persoalan atau objek yang turut membentuk karakter, keyakinan atau perilaku seseorang. Dapat diartikan bahwa dampak yaitu cakupan perubahan atau akibat sesuatu kejadian atau peristiwa, baik itu dalam cangkupan sosial, ekonomi dan lainnya.

Konsep dampak tersebut dapat diterapkan untuk memahami perubahan yang terjadi dalam struktur dan kinerja organisasi seperti Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang merupakan organisasi yang ada di dalam lingkup perguruan tinggi tepatnya di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung. Organisasi ini berdiri sejak tahun 2013 dan sudah mengalami banyak

pergantian kepengurusan. Dengan adanya pergantian kepengurusan ini membuat warna dengan perbedaan yang beragam dalam setiap kepemimpinan pada kabinet kepengurusannya.

Hal tersebut tercermin secara spesifik dalam karakteristik masing-masing kabinet, pada tahun 2022-2023 yakni bertepatan dengan kepengurusan kabinet PILARISME yang dipimpin oleh Gardan Ramadan selaku Gubernur Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai periode 2023-2024 bersama anggota lainnya sudah menyepakati terkait sifat organisasi ini selama kepengurusannya.

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai memiliki karakteristik organisasi yang bersifat independen, otonom, demokratis, kekeluargaan, disiplin, dan bertanggung jawab. Sifat-sifat ini menjadi kerangka normatif yang mendasari tata kelola organisasi, serta mencerminkan nilai-nilai yang diinternalisasi dalam sistem kepemimpinan dan perilaku anggota.

Kepemimpinan yang demokratis, sebagaimana dijelaskan oleh Daryanto (2011), menekankan pada pelibatan aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi dua arah, dan pembagian tanggung jawab yang setara. Dengan demikian, sifat demokratis dan

kekeluargaan yang melekat pada BEM sejatinya menjadi prasyarat penting dalam membentuk motivasi kerja yang tinggi serta meningkatkan kinerja kolektif. Namun, jika nilai-nilai tersebut tidak terimplementasi secara konsisten dalam praktik kepemimpinan maupun budaya organisasi sehari-hari, maka akan terjadi ketimpangan antara struktur normatif dan realisasi perilaku organisasi, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan program dan stabilitas kehadiran anggota.

Sifat organisasi yang telah disepakati tersebut kemudian tercermin dalam gaya

kepemimpinan yang dijalankan. Pada indikator gaya kepemimpinan demokratis sendiri yaitu menuntut kepada seluruh anggota untuk aktif dan adil dalam setiap pengambilan keputusan organisasi, yang mana hal ini mengharuskan seluruh anggota agar dapat berperan aktif dalam kegiatan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai 2023-2024 akan tetapi hal ini menjadi permasalahan karena tidak seluruh anggota mampu untuk selalu aktif dan berdampak pada persentase kehadiran anggota.

Tabel 1. Persentase Kehadiran Anggota BEM

No	Bulan	Presentasi Kehadiran Anggota
1	Mei	90%
2	Juni	70%
3	Juli	60%
4	Agustus	65%
5	September	70%
6	Oktober	70%
7	November	95%
8	Desember	50%
9	Januari	60%
10	Februari	50%
11	Maret	65%
12	April	70%
13	Mei	90%

Berdasarkan Tabel 1 yang menjelaskan bahwa kehadiran anggota tidak stabil dan mengalami fluktuasi disetiap bulannya. Hal tersebut berdampak pada pelaksanaan kegiatan yang

mengalami penundaan bahkan pembatalan. Terdapat beberapa kegiatan yang mengalami penundaan dan perpanjangan persiapan serta pembatalan dikarenakan kurang optimalnya kehadiran anggota.

Tabel 2. Daftar Kegiatan BEM FEB 2023-2024

No	Kegiatan	Pelaksanaan		
		Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Tidak Terlaksana
1	Donor Darah			√
2	Seminar Bursa Efek	√		
3	Gebyar Ekonomi 2023		√	
4	Seminar Bursa Efek 2	√		
5	Makrab	√		
6	Musyawarah Besar		√	
7	Buka Bersama & Berbagi Takjil	√		
8	Open Recruitment BEM	√		

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan semua daftar kegiatan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Periode 2023-2024 yang tepat waktu, tidak tepat waktu, dan tidak terlaksana. Dari tabel tersebut, diketahui terdapat kegiatan yang tidak terlaksana yaitu Donor Darah. Tertunda dan tidak terlaksananya kegiatan dipengaruhi beberapa faktor yaitu salah satunya adalah kehadiran anggota pada persiapan kegiatan.

Tingkat kehadiran anggota organisasi yang fluktuatif setiap bulannya menunjukkan ketidakkonsistenan komitmen partisipatif dalam menjalankan tanggung jawab kelembagaan. Kondisi ini berdampak langsung terhadap pelaksanaan program kerja, di mana sejumlah kegiatan mengalami penundaan, perpanjangan masa persiapan, bahkan pembatalan. Salah satu kegiatan yang tidak terlaksana akibat rendahnya tingkat kehadiran anggota dalam fase persiapan adalah kegiatan donor darah.

Fenomena ini mengindikasikan lemahnya koordinasi operasional yang pada dasarnya dipengaruhi oleh motivasi internal dan kontrol kepemimpinan. Sejalan dengan teori kinerja Robbins (1998), kehadiran merupakan salah satu indikator kunci dalam mengukur kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, hasil penelitian Arafat (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berperan signifikan dalam membentuk pola kehadiran dan produktivitas pengurus organisasi kemahasiswaan. Oleh karena itu, ketidakterlaksanaan program bukan sekadar permasalahan administratif, melainkan cerminan dari rendahnya efektivitas fungsi kepemimpinan dan lemahnya sistem motivasi dalam organisasi.

Dalam kegiatan organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai 2023-2024, motivasi dan dukungan sangatlah penting bagi para anggota, biasanya pemimpin atau gubernur memberikan motivasi secara verbal untuk membakar semangat anggotanya. Penyampaian motivasi ini tidak selalu berjalan dengan sempurna akibat perbedaan latar belakang serta pola pikir anggota yang beragam mengakibatkan perbedaan sudut pandang atas motivasi yang diberikan. Disamping itu pemberian model motivasi kerja secara verbal terkadang terasa monoton dan kurang efektif, karena dirasa membosankan oleh anggota.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Dampak Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai 2023-2024.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja anggota organisasi. Penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan studi sebelumnya, serta menggunakan instrumen terstandarisasi untuk pengumpulan data.

Pada penelitian ini pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berasal dari kuesioner, wawancara, dan observasi. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dengan mempelajari dokumen AD/ART Badan

Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai periode 2023–2024, yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, karena jumlah populasi tergolong kecil sehingga seluruh anggota dijadikan sampel. Jumlah responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner sebanyak 33 orang, di luar peneliti dan ketua organisasi.

Pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara, observasi dan

dokumentasi. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0 dengan teknik analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen, Uji t (parsial) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, Uji F (simultan) untuk melihat pengaruh gabungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja, Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 3. Skala Likert

Penilaian Kuesioner	
Skor 1	Sangat Tidak Setuju (STS)
Skor 2	Tidak Setuju (TS)
Skor 3	Kurang Setuju (KS)
Skor 4	Setuju (S)
Skor 5	Sangat Setuju (SS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data maka diperoleh uji validitas :

Tabel 4. Uji Validitas Gaya Kepimpinan (X1)

Butir Pertanyaan	R(hitung)	R(tabel)	Kriteria Uji	Keterangan
1	0,652	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
2	0,553	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
3	0,640	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
4	0,782	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
5	0,710	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
6	0,679	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
7	0,680	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
8	0,799	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
9	0,609	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
10	0,722	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid

Instrumen gaya kepemimpinan diuji validitasnya dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, membandingkan nilai r hitung dengan r tabel ($n = 33$, $\alpha = 0,05$) sebesar 0,344. Hasil menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki

nilai r hitung > r tabel, sehingga dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan (X1) kemungkinan besar terkait aspek komunikasi dua arah, partisipasi anggota, keterbukaan dalam

pengambilan keputusan, dan sikap demokratis mampu merepresentasikan konstruk gaya kepemimpinan secara konsisten. Validitas yang baik ini menjadi

dasar kuat untuk melanjutkan analisis hubungan antara kepemimpinan dan kinerja anggota.

Tabel 5. Uji Validitas Motivasi (X2)

Butir Pertanyaan	R(hitung)	R(tabel)	Kriteria Uji	Keterangan
1	0,402	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
2	0,436	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
3	0,553	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
4	0,534	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
5	0,497	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
6	0,600	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
7	0,507	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
8	0,402	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
9	0,515	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
10	0,520	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid

Pengujian validitas terhadap indikator motivasi juga dilakukan dengan teknik yang sama, dan hasil menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung > 0,344, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa item-item seperti dorongan untuk berprestasi, keinginan memperoleh penghargaan, kepuasan kerja, serta

kebutuhan aktualisasi diri telah mampu mengukur aspek-aspek motivasi secara tepat dan sesuai dengan konteks organisasi kemahasiswaan. Hal ini memperkuat bahwa konstruk motivasi kerja yang dibangun berdasarkan teori kebutuhan secara empiris relevan dengan objek penelitian.

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	R(hitung)	R(tabel)	Kriteria Uji	Keterangan
1	0,386	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
2	0,353	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
3	0,488	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
4	0,386	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid
5	0,549	0,355	Rhitung>Rtabel	Valid

Uji validitas terhadap variabel dependen, yaitu kinerja anggota, juga menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai r hitung di atas 0,344, yang berarti seluruh pernyataan valid. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator kinerja yang meliputi kehadiran, tanggung jawab terhadap tugas, kerjasama tim, serta pencapaian target organisasi, berhasil mencerminkan konsep kinerja sebagaimana dirumuskan dalam kerangka teoritik (Robbins, 1998). Validitas seluruh item mendukung keandalan data kinerja

yang akan dianalisis dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Berdasarkan tabel 4, 5, dan 6 ditunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan Kinerja (Y) memiliki butir pernyataan bernilai Rhitung > Rtabel (0,355) dan dapat dikatakan positif, dan dinyatakan valid.

Validitas dan reliabilitas yang tinggi memberikan dasar empirik yang kuat bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat dipercaya untuk mengukur pengaruh gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota BEM. Dengan demikian, data yang diperoleh melalui instrumen ini dapat dijadikan dasar dalam pengambilan

kesimpulan yang sah secara metodologis. Keabsahan dan keandalan instrumen juga memperkuat validitas internal penelitian secara keseluruhan.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

<i>Cronbach 's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,913	10

Tabel 8. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

<i>Cronbach 's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,810	10

Tabel 9. Uji Reliabilitas Kinerja

<i>Cronbach 's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,815	5

Dari tabel 7, 8, dan 9 diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60

maka pernyataan-pernyataan dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinan

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,871	0,758	0,742	1,585

Menurut hasil dari Tabel 10 maka dapat diketahui koefisien korelasi sebesar 0,871 dengan arti pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), terhadap kinerja (Y) sangat kuat, jika gaya kepemimpinan, motivasi baik maka kinerja yang dihasilkan ikut meningkat. Sedangkan

nilai koefisien determinan sebesar 0,758 dengan ini dapat dinyatakan bahwa besarnya gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada anggota sebesar 75,8%, sedangkan selebihnya sebesar 24,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian.

Tabel 11. Uji Regresi Linear Berganda

<i>Unstandardized Coefficients</i>			<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 <i>(Constant)</i>	16,195	5,276		3,070	0,005
Gaya Kepemimpinan X1	-0,068	0,069	-0,101	-0,991	0,330
Motivasi X2	0,753	0,094	0,818	7,996	0,000

Dari tabel 11 dapat dijelaskan bahwa konstanta a sebesar 16,195 yang menyatakan bahwa Kinerja Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai 2023-2024 adalah sebesar 16,195 apabila gaya kepemimpinan dan motivasi bernilai = 0.

Koefisien regresi untuk variabel (X1) sebesar -0,068 menyatakan bahwasanya setiap penambahan sebesar 1 satuan Gaya Kepemimpinan (X1) maka akan bertambahnya Kinerja Anggota pada Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai 2023-2024 sebesar -

0,069 satuan. Koefisien yang terdapat yaitu bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif pula antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Anggota, semakin kecil pengaruh Gaya maka akan semakin meningkatkan Kinerja Anggota.

Koefisien regresi untuk (X2) sebesar 0,753, menyatakan bahwasanya setiap penambahan sebesar satu satuan Motivasi (X2) maka akan meningkatnya Kinerja Anggota pada Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai 2023-2024 sebesar 0,753 satuan. Koefisien yang terdapat yaitu bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif pula antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Anggota, semakin besar pengaruh Motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan Kinerja Anggota.

Dalam perspektif ekonomi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi berperan sebagai faktor penggerak utama dalam mengarahkan, mengontrol, dan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat koordinasi, serta mendorong partisipasi aktif, sehingga tercipta output kerja yang lebih maksimal dalam batas waktu dan sumber daya yang tersedia.

Motivasi kerja juga menjadi salah satu determinan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan teori ekonomi perilaku, individu yang memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang tinggi akan cenderung menunjukkan dedikasi lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Secara keseluruhan, pendekatan ekonomi dalam analisis ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi

kerja memiliki dampak nyata terhadap produktivitas dan efisiensi operasional organisasi. Dalam jangka panjang, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam organisasi seperti BEM akan menghasilkan output yang berkualitas dan berkelanjutan, serta mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi secara ekonomis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini dapat dijelaskan melalui dinamika internal organisasi mahasiswa yang bersifat informal dan kolegal, di mana pengaruh ketua atau pemimpin tidak selalu diterjemahkan secara struktural. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan cenderung memberi ruang kebebasan dalam mengambil keputusan, namun jika tidak dibarengi dengan pengawasan dan akuntabilitas, justru dapat menurunkan efektivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2020), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak selalu efektif dalam konteks organisasi berbasis relawan atau sukarela.

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini memperkuat pandangan Robbins (2001) dan Herzberg (1959) bahwa motivasi intrinsik seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pencapaian berperan besar dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Dalam konteks ini, anggota BEM yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih stabil, komitmen terhadap pelaksanaan program kerja, serta partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Hasil ini juga diperkuat oleh temuan Arafat (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor

utama terhadap keberhasilan program organisasi mahasiswa.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan organisasi kemahasiswaan, khususnya dalam peningkatan kinerja anggota. Pertama, pengembangan sistem motivasi yang terstruktur, seperti apresiasi atas kontribusi, pemberian insentif non-material, dan penguatan nilai-nilai kolektif, menjadi kunci dalam membangun organisasi yang produktif. Kedua, penguatan peran kepemimpinan harus diarahkan tidak hanya pada pendekatan demokratis, tetapi juga pada penguatan aspek koordinatif dan akuntabilitas tugas. Ketiga, diperlukan pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi secara berkala agar gaya kepemimpinan dapat bertransformasi sesuai dinamika anggota dan tantangan kegiatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh secara objektif dan terukur melalui uji regresi linier berganda, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai periode 2023–2024. Sementara itu, gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan dalam organisasi ini ternyata tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi mahasiswa yang bersifat semi-formal dan berbasis partisipasi sukarela, kehadiran gaya kepemimpinan yang partisipatif dan kolegial belum tentu efektif apabila tidak disertai dengan mekanisme pengawasan, penguatan komitmen, dan pemberian tanggung jawab yang terstruktur.

Dengan demikian, kesimpulan penelitian ini tidak hanya menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diuji secara statistik, tetapi juga memberikan gambaran faktual dan reflektif tentang dinamika internal organisasi kemahasiswaan yang sangat bergantung pada motivasi intrinsik anggotanya. Ke depan, pengembangan organisasi seperti BEM memerlukan perhatian serius pada aspek pembinaan mentalitas kerja, penguatan struktur kepemimpinan yang komunikatif, dan evaluasi berkelanjutan agar kinerja organisasi dapat ditingkatkan secara konsisten dan berorientasi pada pencapaian tujuan kelembagaan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian, saran penelitian ke depan dapat diarahkan untuk menguji variabel mediasi atau moderasi seperti komitmen organisasi, kepuasan anggota, disiplin kerja, komunikasi internal, atau lingkungan organisasi yang mungkin memengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja anggota. Studi lanjutan juga dapat dilakukan secara komparatif antara BEM di berbagai fakultas atau universitas maupun organisasi mahasiswa non-BEM untuk melihat kesamaan atau perbedaan pola pengaruh variabel. Dari sisi metodologis, pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam dan FGD atau pendekatan campuran (*mixed methods*) dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

Arafat, Y. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja

- pengurus BEM FEB UNISMA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Mahasiswa*, 7(1), 45–55.
- Chair, U. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan mahasiswa: Studi pada Universitas Muslim Maros. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 281–290. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10103>
- Daryanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.
- Fadilla, A. S., & Sitompul, U. H. (2023). Pengaruh kepemimpinan dalam motivasi organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6). <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10103>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Indah, H. R., Satrya, A., & Lestari, E. P. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi. *Ekuitas: Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 3(3), 350–361.
- Ismawanto, T. (2016). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja organisasi kesiswaan. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i1.287>
- 87
- Jalaluddin, J., Milfayetty, S., Zainuddin, Z., & Ali Akbar, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen. *Jurnal Serambi Ilmu*, 21(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mulyadi, D. (2015). Kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(2), 112–123.
- Nelson. (2020). Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 9(1), 33–40.
- Putra, U. (2018). *Manajemen Kinerja Karyawan: Konsep, Aplikasi dan Studi Kasus*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Radhiyya, M. R., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus: Studi pada Badan Eksekutif Mahasiswa se-Unisma periode 2019. *E JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(4).
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10, 18–32.

- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(3).
<https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyuni, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap efektivitas organisasi mahasiswa. *Jurnal Kepemimpinan Mahasiswa*, 4(1), 15–24.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.