HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA HMJ PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

Yeni Febriani
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Yeni.17010664035@mhs.unesa.ac.id

Erlina Batari
Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Erlina.17010664030@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Perguruan tinggi merupakan tempat seseorang untuk belajar secara akademik dan non akademik. Salah satu wadah yang memberikan kesempatan seseorang untuk mencari pengalaman dan mengasah jiwa kepemimpinannya di bidang non akademik yaitu dengan bergabung dalam organisasi. Organisasi diartikan sebagai suatu perkumpulan orang yang nantinya disusun dalam bentuk kelompok, hal tersebut agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Organisasi yang ada dalam perguruan tinggi bermacam-macam salah satu contohnya yaitu HMJ. Dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut tentunya tidak mudah, dibutuhkannya kerjasama yang baik antara pemimpin dan juga anggotanya. kerjasama tersebut dapat berbentuk motivasi yang diberikan kepada anggota, motivasi kerja menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) ialah suatu proses yang dilakukan seseorang secara tidak disadari, umumnya setiap individu telah memiliki motivasi atau dorongan tersendiri dimana motivasi tersebut dijadikan kunci untuk menyelesaikan kebutuhan yang paling dominan. Motivasi kerja ini dapat melalui diri sendiri dapat juga melalui pemimpin, agar motivasi kerja dapat dengan baik dirasakan oleh anggota seorang pemimpin harus bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang paling efektif. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif, dengan teknik analisis data SPSS 22.0 korelasi pearson, sampel penelitian berjumlah 52 orang. Berdasarkan hasil penelitian hasil nilai Sig. (2-tailed) antara gaya kepemimpinan (X) dengan Motivasi kerja (Y) ialah sebesar 0,004 < 0.05, dengan nilai r hitung dari hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 0,390 > 0,273. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini ialah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja di HMJ UNESA. Gaya kepemimpinan yang positif akan berakibat baik pada motivasi kerja anggota himpunan mahasiswa jurusan tersebut.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, himpunan mahasiswa jurusan psikologi

PENDAHULUAN

Di setiap organisasi ataupun instansi pasti terdapat salah satu manusia yang menjadi pemimpin di dalamnya, dimana tugas dari seorang pemimpin ialah mengatur dan memberikan arahan kepada seluruh bawahannya agar tujuan dari setiap organisasi dapat tercapai. Organisasi sendiri ialah sekumpulan orang yang disusun dalam bentuk kelompok-kelompok yang tentunya akan bekerja secara bersama-sama demi tercapainya suatu tujuan bersama. Maka dari itu agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dibutuhkan kerjasama yang baik antara pemimpin dan anggota organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan terciptanya tujuan organisasi baik pemimpin dan anggota harus dapat bertanggung jawab atas setiap tugasnya, dan kemampuannya dalam menyelesaika setiap permasalahan yang terjadi. Dengan begitu harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam menyelesaikan tugas yang diberikan setiap orang pasti membutuhkan suatu dorongan, dorongan tersebut dapat muncul dari dirinya sendiri dapat pula muncul atas dorongan yang orang lain berikan. Pada suatu organisasi terdapat seorang pemimpin, dimana tugas pemimpin bukan hanya merancang tujuan dari suatu organisasi tetapi juga memikirkan semangat kerja dari para anggotanya. Dalam menciptakan semangat kerja pada anggota organisasi seorang pemimpin dapat memberikan motivasi agar anggota organisasi dapat bergairah dan bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan atau *jobdesk* yang diberikan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menjamin seorang anggota dapat menyelesaikan tanggung jawab nya dengan baik. Perlu diingat bahwa jika tidak ad motivasi dari para anggota, maka akan sulit pula tercapainya sutu tujuan organisasi. Namun jika motivasi tercipta dengan baik maka segala tanggung jawab yang diberikan pemimpin kepada anggota dapat terselesaikan dengan baik pula.

Berdasarkan hasil pengamatan saya selama menjadi bagian dari anggota organisasi dan hasil pengamatan saya terdapat fenomena yang menarik dari motivasi kerja ini : 1) Masih terdapat anggota yang bermalas-malasan saat program kerja pada organisasi terlaksana, 2) Masih adanya anggota

organisasi yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibanding kepentingan organisasi.

Dalam dunia organisasi tugas seorang pemimpin ialah memberikan motivasi kerja kepada anggota. Motivasi kerja dapat diberikan kepada anggota apabila seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang humble dan perduli dengan anggotanya.

Motivasi Kerja

Pendapat mengenai motivasi kerja dari Murray (1968, dalam Sutarto, 2010) motivasi ialah faktor yang dapat berakibat memunculkan atau memberikan arah, pemberian motivasi ini dapat berbentuk dorongan atau penghapusan.

Lawler (1973, dalam Sutarto, 2010) motivasi merupakan suatu bentuk perilaku dimana manusia mengontrol pusat pemikirannya dan diarahkan agar tercapainya suatu tujuan.

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) motivasi ialah suatu proses yang dilakukan seseorang secara tidak disadari, pada umumnya setiap individu telah memiliki motivasi atau dorongan tersendiri dimana motivasi tersebut dijadikan kunci untuk menyelesaikan kebutuhan yang paling dominan. Iskandar & Yuhansyah (2018) juga berpendapat bahwa motivasi atau pendorong yang dimiliki oleh setiap orang nyatanya mampu dijadikan spirit dalam memicu dan menumbuhkan semangat dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab.

Fahmi ilham (2016, dalam Iskandar & Yuhansyah, 2018) berpendapat motivasi dapat muncul dalam dua bentuk yaitu: motivasi dari luar yang muncul dari orang lain dan motivasi langsung dari dirinya sendiri. Motivasi dari luar ini diberikan guna untuk mendorong individu tersebut agar dapat memicu semangat atau motivasi pada diri orang tersebut.

Menurut Hany Azza (2019) Motivasi ialah kemauan setiap individu dalam melakukan suatu usaha, kemauan tersebut muncul karena adanya suatu dorongan untuk pemenuhan suatu kebutuhan. Dalam hal ini Hany menjelaskan bahwa suatu motivasi muncul agar seseorang dapat memenuhi kebutuhan, dengan begitu seseorang terdorong untuk menyelesaikan kebutuhan yang diinginkan.

Olyvia (2014) mengatakan bahwa suatu motivasi merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap individu, karena dengan motivasi setiap individu atau anggota yang tergabung dalam suatu organisasi akan berusaha memberikan yang terbaik bagi *jobdesknya*.

Menurut Pasolong (2010, dalam Olyvia, 2014) motivasi dapat terjadi karena adanya 2 faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal dapat muncul dari adanya kepemimpinan seseorang di suatu organisasi, lingkungan organisasi yang menyenangkan, diberikannya suatu penghargaa berupa pujian atau *reward* lainnya serta tanggung jawab yang diberkan pada setiap anggotanya. Sedangkan untuk faktor internal sendiri adanya suatu keinginan atau harapan pada diri anggota, terpenuhinya setiap kebutuhan, serta adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi.

Uno Hamzah (2012) menjelaskan mengenai indikator dari motivasi kerja sendiri yaitu : 1. Tanggung jawab yang diberikan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, 2. Aktualisasi diri selama mengikuti organisas, 3. Kemampuan menyampaikan ide dan prestasi, 4. Kemandirian seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah.

Dari penjelasan pengertian motivasi kerja, dijelaskan bahwa motivasi kerja berasal dari dua faktor, yakni faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal dapat berasal dari dorongan pihak luar salah satunya berasal dari seorang pemimpin, sedangkan secara internal motivasi dapat berasal dari dalam diri sendiri demi terpenuhinya suatu kebutuhan. Indikator dari motivasi kerja sendiri juga dapat melalui tanggung jawab seseorang menyelesaikan tugas, prestasi, serta kemampuan meyelesaikan masalah secara mandiri.

Gaya Kepemimpinan

Pada umumnya pemimpin ialah seseorang yang bisa mempengaruhi individu lain untuk mendapatkan tujuan dan mengarahkan suatu organisasi agar lebih baik. Pemimpin menjadi suatu agen perubahan bagi organisasi. Menurut Peter Drucker (dalam Tama & Hardiningtyas, 2017) pemimpin yang efektif ialah individu yang bisa membuat anggotanya melakukan hal luar biasa.

Sagala (2018) mengatakan kepemimpinan ialah serangkaian kemampuan dan sifat yang terdapat pada suatu pemimpin. Pada dasarnya pemimpin memiliki kewibawaan, keterampilan, visi dan misi, kemampuan, dan juga kompetensi yang dijadikan untuk sarana kepemimpinan kepada para anggota untuk mau atau dapat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu Sagala (2018) juga mengatakan terdapat dua hal yang perlu diketahui dari kepemimpinan itu sendiri yakni, pertama ialah pemimpin memiliki suatu kekuatan untuk mengendalikan anggota agar mencapai tujuan organisasi di bawah kepemimpinanya, kedua ialah pemimpin mempuanyai kekuasaan kepada anggota yang ada di dalam lingkungannya.

Menurut Umama (2019) Pemimpin yang efektif menurut teori contingency ialah tergantung pada situasi, baik situasi yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan. Maksud dari situasi kelompok yakni ketika pemimpin dan para anggota baik, maka terciptalah situasi yang menguntungkan. Sebaliknya, jika pemimpin dan anggota tidak baik, maka hubungan yang terbangun ialah tidak menguntungkan.

Selain penjelasan diatas Miftah (2012) juga berpendapat Pemimpin yang baik harusnya mampu dan bisa memotivasi karyawan atau anggotanya dalam bekerja.

Sunyoto (2012, dalam olyvia, 2014) mengatakan suatu gaya kepemimpinan yang melibatkan suatu tugas dapat ditandai dengan 1. Seorang pemimpin memberikan suatu arahan kepada anggotanya, 2. Seorang pemimpin dalam mengambil atau merencanakan suatu keputusan tentunya tetap melibatkan anggota, 3. Seorang pemimpin juga akan berusaha tetap mempertahankan hubungan yang baik dengan para anggotanya.

Olyvia (2014) juga menjelaskan mengenai indikator gaya kepemimpinan yaitu : 1. Awal organisasi atau lembaga terbentuk tentunya membuat atau menyusun program kerja, 2. Seorang pemimpin memberikan arahan kepada anggotanya sebelum bertindak, 3. Seorang pemimpin tetap memberikan pengawasan bagi para anggotanya agar kemungkinan terjadinya suatu permasalahan kecil terjadi, 4. Seorang pemimpin tidak lupa memberikan motivasi kepada anggotanya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai, dan yang terakhir 5. Melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Sehingga berdasarkan penjelasan mengenai motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada HMJ Universitas Negeri Surabaya periode 2017-2019.

METODE

Pada penelitian kali ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana jenis penelitiannya dengan menggunakan penelitian korelasional untuk mengetahui hubungan antara "Gaya kepemimpinan" sebagai variabel X dengan "Motivasi kerja" sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini akan melihat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motuvasi kerja pada HMJ Psikologi Universitas Negeri Surabaya 2017-2019.

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh anggota himpunan mahasiswa jurusan periode 2017-2019 yang berjumlah 108 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah 52 orang. Sampel sendiri diperolah berdasarkan klasifikasi yang telah dibuat antara lain :

Mahasiswa psikologi univeristas negeri Surabaya yang pernau atau sedang menjadi bagian dari anggota himpunan mahasiswa jurusan psikologi

1. Mahasiswa angakatan 2017-2018
2. Mahasiswa yang termasuk klasifikasi diatas dan bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner.

Bentuk pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan metode kuisioner atau angket. Angket diberikan tentunya disusun dengan menggunakan skala *likert*. Setiap pertanyaan yang diberikan terdapat empat kategori jawaban. Yang mana pernyataan yang diberikan subjek dapat memberikan respon dengan skala yakni : Sangat setuju (SS) 4, Setuju (S) 3, Tidak setuju (TS) 2, Sangat tidak setuju (STS) 1. Skala tersebut diberikan pada kuisioner atau angket gaya kepemimpinan. Angket mengenai motivasi kerja juga menngunakan skala Sangat setuju (SS) 4, Setuju (S) 3, Tidak setuju (TS) 2, Sangat tidak setuju (STS) 1

Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik uji korelasi pearson. Merupakan suatu alat ukut ukur yang digunakan untuk mengetahui ukuran korelasi untuk mengukur kekuatan antara variabel X dan variabel Y sehingga dapat menentukan apakah kedua variabel tersebut memiliki korelasi hubungan ataukah tidak. Pengerjaan teknik analisis data uji korelasi pearson ini dengan bantuan SPSS 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji korelasi pearson dalam penelitian ini ialah terdapat korelasi atau hubungan antara "gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada HMJ psikokologi Universitas Negeri Surabaya"

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Pearson Gaya kepemimpinan dengan Motivasi kerja

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.390**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	52	52
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.390**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2 tailed): dari table diatas diketahui hasil nilai Sig. (2 tailed) antara

gaya kepemimpinan (X) dengan Motivasi kerja (Y) ialah sebesar 0,004 < 0.05, hal tersebut diartikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan dengan variabel Motivasi kerja. Sehingga berdasarkan hasil analisis dari uji korelasi pearson diatas terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UNESA.

Selanjutnya jika dilihat pada tabel tersebut dapat diketahui nilai dari r hitung dari hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 0,390 > 0,273, nilai 0,273 sendiri berasal dari r tabel dengan jumlah sampel sebesar 52 orang. Berdasarkan interpertasi tersebut maka dapat disimpulakan bahwa adanya atau terdapat korelasi atau hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan motivasi kerja (Y) dalam organisasi himpunan mahasiswa jurusan psikologi universitas negeri Surabaya ini sendiri.

Dari hasil yang telah di paparkan diatas terdapat hubungan antara r hitung korelasi pearson yang dinyatakan positif, hal tersebut diartikan terdapat hubungan dari Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap motivasi kerja yang dilaksankan oleh para anggota organisasi. Sehingga ketika seorang pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang positif maka hal tersebut dapat berdampak besar pada motivasi kerja anggota organisasi himpunan mahasiswa jurusan tersebut.

Gaya kepemimpinan mengarikan bahwa Pemimpin yang baik harusnya mampu dan bisa memotivasi anggotanya dalam bekerja (Miftah, 2012). Jadi gaya kepemimpina dari para ketua himpunan dapat membantu mahasiswa himpunan untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Hasil penelitian berdasarkan kuisioner yang tersebar kepada 52 responden, ditemukan gaya kepemimpinan dari ketua himpunan yng positif akan berpengaruh untuk motivasi kerja para anggota di himpunan mahasiswa jurusan psikologi.

Agar memudahkan melihat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada organisasi mahasiswa, maka akan dipaparkan poin-poin aspek gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja yang sesuai:

a. Kepemimpinan yang derektif yaitu memperikan arahan bagi para anggota mengenai cara-cara atau langkah-langkah pengerjaan.
b. Kepemimpinan suportif yakni bersikap peduli untuk kesejahteraan dan keperluan angota agar tercipta suatu suasana yang ramah, perlakuan kepada anggota yang setara.
c. Kepemimpinan partisipasif yakni ketua yang bermusyawarah kepada anggotanya untuk mempertimbangkan gagasan dalam mengambil suatu keputusan.
d. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian ialah mendorong para anggota untuk terus berpretasi pada hal-hal tingkat tinggi dengan tujuan yang sudah ditetapkan, kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri yang dimiliki dari para anggota.

Selain aspek terkait gaya kepemimpinan diatas Olyvia (2014) juga terdapat indikator gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi anggota organisasi, indikator tersebut yaitu : 1. membuat atau menyusun program kerja, 2. Seorang pemimpin memberikan arahan kepada anggotanya sebelum bertindak, 3. Seorang pemimpin tetap memberikan pengawasan bagi para anggotanya agar kemungkinan terjadinya suatu permasalahan kecil terjadi, 4. Seorang pemimpin tidak lupa memberikan motivasi kepada anggotanya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Tujuan dari organisasi itu sendiri ialah dapat tercapainya kerjasama yang baik antara pemimpin dan anggota organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan terciptanya tujuan organisasi baik pemimpin dan anggota harus dapat bertanggung jawab atas setiap tugasnya, dan kemampuannya dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi. Dengan begitu harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam suatu organisasi perlunya pemimpin yang mampu membuat para anggotanya menjadi lebih baik. Gaya pemimpin yang positif bagi para anggotanya akan membuat anggota lebih bersemangat untuk berorganisasi dan meningkatkan motivasi kerja dalam berorganisasi. Motivasi yang dilakukan pemimpin kepada anggota perlu dilakukan agar para anggota tetap bersemangat untuk berorganisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini terdapat adanya hubungan yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada HMJ Psikologi Universitas Negeri Surabaya. Gaya kepemimpinan yang baik ialah yang bisa memotivasi anggota dalam bekerja.

Saran

Adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada organisasi himpunan mahasiswa, diharapkan bisa memunculkan suatu program untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang positif untuk meningkatkan motivasi kerja para anggota organisasi. Sehingga bisa menghasilkan organisasi yang seimbang dan positif.

Untuk para peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambah referensi yang digunakan dalam penelitian ini. disarankan pula untuk melakukan konfirmasi kepada organisasi yang nantinya akan dijadikan sebagai sample penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Hamzah B. Uno (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Iskandar & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh motivasi dan ketidakamanan kerja terhadap penilaian kerja yang berdampak kepada kepuasan kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Miftah, Thoha, 2012, *Kepemimpinan dalam manajemen*, edisi I. Cetakan ke 16, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Salaga, H. S. (2018). *Pendekatan dan model kepemimpinan*, edisi pertama. Jakarta: Pranadamedia Grup

Tama, I. P. & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi industri: Dalam perspektif sistem industry*. Malang: UB Press

Umama, A. H. (2019). *Psikologi industry dan organisasi*.Yogyakarta: CV Budi Utama.

Wijono, S. (2010). *Psikologi industry dan organisasi: Dalam suatu bidak gerak psikologi sumber daya manusia*.Jakarta: Prenadamedia Group.

Yancomala, O. (2014). Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, *2*(1), 534-541.