

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI  
KERJA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA DEPARTEMEN ILMU  
ADMINISTRASI NEGARA FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

Agiezah Vella Warman<sup>1</sup>, Syamsir<sup>2</sup>, Fadhila Ilahi<sup>3</sup>, Nadiva Betayu Ramadani<sup>4</sup>, Vira  
Siti Hanifah<sup>5</sup>, Sri Wulandari<sup>6</sup>, Zakiyah Ahmad<sup>7</sup>

<sup>1-7</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas  
Negeri Padang

<sup>1</sup>[agiezahvellaw@gmail.com](mailto:agiezahvellaw@gmail.com); <sup>2</sup>[syamsir@fis.unp.ac.id](mailto:syamsir@fis.unp.ac.id);

<sup>3</sup>[fadhiladhila0705@gmail.com](mailto:fadhiladhila0705@gmail.com); <sup>4</sup>[nadivabetayu@gmail.com](mailto:nadivabetayu@gmail.com); <sup>5</sup>[hvira35@gmail.com](mailto:hvira35@gmail.com);

<sup>6</sup>[swulandary57@gmail.com](mailto:swulandary57@gmail.com); <sup>7</sup>[azakiyah004@gmail.com](mailto:azakiyah004@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Leadership is a decisive element in directing organizational performance, especially in student organizations that rely on member participation. This article aims to describe the chairman's leadership practices, identify the problems that arise, analyze their causes, and explain the solutions implemented along with recommendations for improvement. The study uses a qualitative approach with data collected through observation and interviews. The findings indicate that the chairman's leadership style tends to be democratic, as shown by member involvement in discussion and decision-making. Nevertheless, implementation still faces several issues, including uneven member participation, unstable internal coordination, and imbalanced task distribution. These problems are influenced by differences in member commitment, inconsistent communication, and suboptimal supervision. The solutions implemented include strengthening coordination, clarifying task division, and improving communication among administrators. The article recommends participative leadership supported by firm supervision, continuous member development, and systematic evaluation to improve organizational effectiveness.*

**Keywords:** *leadership, student organization, work motivation, member participation, democratic style.*

**ABSTRAK**

Kepemimpinan merupakan unsur yang menentukan arah gerak organisasi, terutama dalam organisasi kemahasiswaan yang mengandalkan partisipasi anggota. Artikel ini bertujuan mendeskripsikan penerapan kepemimpinan ketua organisasi, mengidentifikasi persoalan yang muncul, menganalisis penyebabnya, serta menjelaskan solusi yang telah dilakukan dan saran perbaikannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan ketua

organisasi cenderung demokratis, ditandai dengan pelibatan anggota dalam diskusi dan pengambilan keputusan. Namun, penerapan tersebut masih menghadapi persoalan berupa partisipasi anggota yang belum merata, koordinasi internal yang belum stabil, dan pembagian tugas yang kurang seimbang. Persoalan ini dipengaruhi oleh perbedaan komitmen anggota, komunikasi yang belum konsisten, serta pengawasan yang belum optimal. Solusi yang telah dilakukan meliputi penguatan koordinasi, penegasan pembagian kerja, dan peningkatan komunikasi antarpengurus. Artikel ini merekomendasikan kepemimpinan partisipatif yang disertai pengawasan yang tegas, pembinaan anggota secara berkelanjutan, dan evaluasi kerja yang sistematis agar organisasi berjalan lebih efektif.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, organisasi mahasiswa, motivasi kerja, partisipasi anggota, demokratis.

## **A. Pendahuluan**

Organisasi mahasiswa merupakan wahana pembelajaran penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan-an, kerja sama, tanggung jawab, dan disiplin organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi, organisasi kemahasiswaan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengembangan minat dan bakat, tetapi juga sebagai media pembentukan karakter serta latihan kepemimpinan yang relevan dengan kehidupan sosial dan profesional di masa depan.

Dalam beberapa tahun terakhir, organisasi kemahasiswaan menghadapi tantangan yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan karakteristik mahasiswa. Mahasiswa tidak hanya dituntut aktif dalam kegiatan akademik, tetapi juga

dituntut mampu mengembangkan keterampilan organisasi sebagai bekal memasuki dunia kerja. Kondisi tersebut menyebabkan tingkat partisipasi anggota organisasi sering mengalami *fluktuasi* karena adanya berbagai prioritas yang harus dijalankan secara bersamaan. Oleh sebab itu, diperlukan kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan menjaga komitmen anggota agar tetap aktif berkontribusi dalam organisasi.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan ketua organisasi. Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok agar mencapai tujuan tertentu. Yukl juga menegaskan bahwa kepemimpinan mencakup proses memengaruhi, mengarahkan, dan memfasilitasi individu maupun

kelompok agar bekerja menuju tujuan organisasi secara efektif. Dalam organisasi mahasiswa, pemimpin tidak hanya dituntut mampu membuat keputusan, tetapi juga harus mampu membangun motivasi, komunikasi, dan partisipasi anggota secara seimbang.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja anggota organisasi. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan penghargaan terhadap kontribusi anggota, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, akan lebih mudah meningkatkan semangat kerja anggota. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan menurunnya partisipasi, rendahnya komitmen organisasi, serta berkurangnya efektivitas pelaksanaan program kerja. Oleh karena itu, kajian mengenai hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi penting untuk memahami bagaimana organisasi mahasiswa dapat berjalan secara optimal. Penelitian mengenai kepemimpinan dalam organisasi mahasiswa telah banyak dilakukan, namun sebagian

besar penelitian lebih berfokus pada organisasi kemahasiswaan secara umum. Penelitian ini memiliki keunikan karena secara khusus mengkaji praktik kepemimpinan yang diterapkan dalam Himpunan Mahasiswa Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kondisi organisasi serta menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja anggota.

Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan anggota yang kurang aktif dalam mengikuti kegiatan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja anggota belum berjalan optimal. Fenomena tersebut patut dikaji karena dapat berkaitan dengan penerapan kepemimpinan di dalam organisasi, khususnya dalam hal koordinasi, pembagian tugas, dan pengawasan kerja. Oleh karena itu, artikel ini difokuskan pada empat aspek, yaitu gambaran penerapan kepemimpinan, persoalan yang muncul, penyebab persoalan tersebut, serta solusi dan saran perbaikannya.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena bertujuan memahami secara mendalam praktik kepemimpinan ketua organisasi dan dampaknya terhadap motivasi kerja anggota. Pendekatan ini dipilih agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai dinamika internal organisasi, pengalaman anggota, dan pola kepemimpinan yang dijalankan.

Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung pola interaksi, proses koordinasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi. Wawancara dilakukan kepada ketua organisasi dan beberapa anggota untuk menggali informasi mengenai penerapan kepemimpinan, persoalan yang dihadapi, faktor penyebab, serta solusi yang telah dilakukan. Data dianalisis secara deskriptif-kualitatif melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan tema-tema yang relevan dengan fokus penelitian.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **a. Hasil Penelitian**

Guna memperkuat temuan observasi, penelitian ini juga melakukan wawancara langsung kepada ketua HMD IAN FIS UNP beserta beberapa anggotanya. Wawancara dilaksanakan secara terstruktur dengan panduan pertanyaan yang mencakup aspek kepemimpinan, koordinasi, motivasi kerja, dan persoalan internal organisasi.

Secara keseluruhan, temuan wawancara memperlihatkan konsistensi dengan data observasi yang telah dikumpulkan sebelumnya. Kepemimpinan ketua yang demokratis mendapat respons positif dari anggota karena menciptakan iklim organisasi yang lebih terbuka dan setara. Namun, aspek implementasi kepemimpinan, khususnya dalam hal penegakan disiplin, konsistensi komunikasi, dan pembinaan anggota, masih memerlukan penguatan yang signifikan. Terdapat kesenjangan antara niat baik pemimpin dalam membangun organisasi yang partisipatif dengan kapasitas sistem yang ada dalam mendukung

terwujudnya partisipasi tersebut secara nyata.

Dari perspektif motivasi kerja, wawancara mengungkapkan bahwa anggota yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih konsisten dalam berpartisipasi, sementara anggota yang bergantung pada dorongan ekstrinsik lebih rentan terhadap fluktuasi keterlibatan. Hal ini menegaskan perlunya kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada instruksi dan pembagian tugas, tetapi juga aktif membangun rasa memiliki (*sense of belonging*) dan tujuan bersama (*shared purpose*) di antara seluruh anggota organisasi. Pendekatan kepemimpinan yang transformasional, yakni yang mampu menginspirasi dan mengangkat motivasi intrinsik anggota, tampaknya menjadi kebutuhan mendesak bagi pengembangan HMD IAN FIS UNP ke depan.

Lebih jauh, temuan wawancara juga menyoroti pentingnya kejelasan peran dan deskripsi tugas yang tertulis bagi setiap pengurus. Beberapa anggota mengaku tidak sepenuhnya memahami batas-batas tanggung jawab mereka, terutama dalam situasi lintas divisi. Ketidakjelasan ini kerap menimbulkan tumpang tindih atau,

sebaliknya, kekosongan tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan adanya dokumen deskripsi tugas yang jelas dan disosialisasikan kepada seluruh anggota, diharapkan setiap pengurus dapat bekerja secara lebih mandiri, terarah, dan bertanggung jawab tanpa harus menunggu instruksi dari ketua setiap saat.

Temuan wawancara secara kolektif menunjukkan bahwa dinamika kepemimpinan di HMD IAN FIS UNP berada pada fase transisi menuju model organisasi yang lebih dewasa dan mandiri. Kepemimpinan demokratis yang telah berjalan perlu dilengkapi dengan sistem manajemen internal yang lebih terstruktur, mekanisme pembinaan yang berkelanjutan, serta budaya akuntabilitas yang diterapkan secara konsisten. Dengan sinergi antara kepemimpinan yang kuat dan sistem organisasi yang baik, motivasi kerja anggota diharapkan dapat meningkat secara signifikan, sehingga HMD IAN FIS UNP mampu menjalankan fungsinya secara lebih optimal dalam mendukung pengembangan mahasiswa di lingkungan departemen.

**b. Pembahasan**

**1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Anggota**

Berdasarkan hasil wawancara, anggota yang merasa diperhatikan dan dilibatkan dalam kegiatan organisasi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Loyalitas tersebut ditunjukkan melalui kesediaan anggota untuk menghadiri rapat, membantu pelaksanaan program kerja, serta tetap aktif meskipun menghadapi berbagai kesibukan akademik. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang partisipatif mampu menciptakan hubungan emosional yang positif antara pemimpin dan anggota.

**2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Organisasi**

Kepemimpinan juga berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan anggota. Pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik akan lebih mudah memperoleh kepercayaan dan kepatuhan dari anggota. Dalam HMD IAN FIS UNP, kedisiplinan anggota terlihat dari kehadiran dalam rapat, ketepatan waktu

penyelesaian tugas, dan keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Namun demikian, masih terdapat beberapa anggota yang belum menunjukkan kedisiplinan secara konsisten sehingga diperlukan pengawasan yang lebih optimal.

**3. Peran Ketua Organisasi dalam Membangun Budaya Kerja Positif**

Budaya kerja positif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Ketua organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang menjunjung kerja sama, tanggung jawab, dan saling menghargai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya membangun budaya kerja positif dilakukan melalui komunikasi terbuka, pemberian contoh yang baik, serta pelibatan anggota dalam berbagai kegiatan organisasi. Lingkungan organisasi yang positif mampu meningkatkan kenyamanan anggota dalam bekerja dan memperkuat motivasi untuk berkontribusi.

**4. Analisis Temuan Berdasarkan Teori Maslow dan Herzberg**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi anggota tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, tetapi juga oleh kebutuhan sosial dan penghargaan yang mereka peroleh selama berorganisasi. Berdasarkan teori Maslow, keterlibatan anggota dalam organisasi mampu memenuhi kebutuhan sosial melalui interaksi dan kerja sama dengan sesama anggota. Selain itu, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga dapat memenuhi kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Dari perspektif Herzberg, pelibatan anggota dalam kegiatan organisasi, pemberian tanggung jawab, dan penghargaan terhadap kontribusi anggota merupakan faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pemimpin perlu terus menciptakan kondisi yang memungkinkan anggota memperoleh pengalaman organisasi yang bermakna dan bermanfaat bagi pengembangan diri mereka.

## **5. Gambaran Penerapan Kepemimpinan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketua HMD IAN FIS UNP menerapkan gaya kepemimpinan yang cenderung demokratis. Hal ini terlihat dari keterlibatan anggota dalam diskusi, pemberian ruang untuk menyampaikan pendapat, dan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan. Pola kepemimpinan ini menunjukkan bahwa pemimpin berupaya menciptakan hubungan yang terbuka, komunikatif, dan partisipatif dalam organisasi.

Dalam konteks teori, kepemimpinan demokratis sesuai dengan pandangan bahwa keterlibatan anggota dapat meningkatkan komitmen dan kualitas kerja organisasi. Gaya ini relatif tepat digunakan dalam organisasi mahasiswa karena karakter anggotanya yang dinamis memerlukan komunikasi dua arah dan penghargaan terhadap gagasan anggota.

## **6. Persoalan yang Muncul**

Meskipun kepemimpinan yang diterapkan telah mengarah pada model partisipatif, masih terdapat beberapa persoalan dalam pelaksanaannya. Persoalan utama adalah partisipasi anggota yang

belum merata dalam kegiatan organisasi. Sebagian anggota masih kurang aktif dalam rapat, penyusunan program kerja, maupun pelaksanaan kegiatan teknis.

Selain itu, koordinasi internal belum sepenuhnya berjalan efektif. Dalam beberapa situasi, informasi kegiatan belum tersampaikan secara merata kepada seluruh anggota sehingga menimbulkan perbedaan pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab. Persoalan lain ialah adanya ketergantungan pada anggota tertentu yang lebih aktif, sehingga beban kerja cenderung menumpuk pada kelompok kecil.

## **7. Penyebab Masalah**

Persoalan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, tingkat komitmen anggota yang berbeda-beda membuat tidak semua anggota memiliki kesiapan yang sama dalam menjalankan peran organisasi. Kedua, komunikasi yang belum konsisten menyebabkan penyampaian informasi tidak selalu efektif. Ketiga, pengawasan terhadap pelaksanaan tugas masih perlu

diperkuat agar pembagian kerja dapat berjalan seimbang.

Dari sisi kepemimpinan, situasi ini menunjukkan bahwa penerapan gaya demokratis belum sepenuhnya ditunjang oleh sistem koordinasi dan evaluasi yang kuat. Robbins dan Judge menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan memengaruhi sekaligus mengarahkan perilaku anggota agar tujuan organisasi tercapai secara terstruktur. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif akan lebih berhasil apabila diikuti pembagian tugas yang jelas, pengawasan yang memadai, dan evaluasi yang berkelanjutan.

## **8. Solusi yang Telah Dilakukan**

Beberapa langkah telah ditempuh untuk mengatasi persoalan tersebut. Pertama, ketua organisasi meningkatkan intensitas koordinasi melalui rapat internal dan komunikasi yang lebih rutin. Kedua, pembagian tugas dibuat lebih jelas agar setiap anggota memahami tanggung jawab masing-masing. Ketiga, komunikasi antarpengurus diperkuat agar informasi kegiatan

dapat tersampaikan secara lebih merata.

Langkah tersebut menunjukkan adanya upaya membangun sistem kerja yang lebih tertib dan partisipatif. Namun demikian, solusi tersebut masih perlu diperkuat melalui pembinaan anggota, pengawasan yang konsisten, dan evaluasi kerja berkala agar masalah yang sama tidak berulang.

#### **D. Kesimpulan**

Penerapan kepemimpinan ketua HMD IAN FIS UNP cenderung bersifat demokratis dan partisipatif. Meskipun demikian, masih terdapat persoalan berupa rendahnya partisipasi sebagian anggota, koordinasi internal yang belum optimal, dan pembagian tugas yang belum merata. Persoalan ini dipengaruhi oleh perbedaan komitmen anggota, komunikasi yang belum konsisten, serta pengawasan yang masih perlu diperkuat.

Solusi yang telah dilakukan berupa peningkatan koordinasi, penegasan pembagian tugas, dan penguatan komunikasi antar pengurus. Agar organisasi dapat berjalan lebih efektif, kepemimpinan

partisipatif perlu didukung oleh pembinaan anggota yang berkelanjutan, evaluasi kerja yang sistematis, dan pengawasan yang lebih tegas.

Selain memengaruhi motivasi kerja, kepemimpinan juga berperan dalam membentuk loyalitas, kedisiplinan, dan budaya kerja organisasi. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan apresiasi terhadap kontribusi anggota, serta menciptakan kesempatan untuk berkembang akan lebih mudah meningkatkan keterlibatan anggota dalam organisasi. Dengan demikian, pengembangan kualitas kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan organisasi mahasiswa yang aktif, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, ketua organisasi perlu mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis, tetapi tetap memperkuat ketegasan dalam pengawasan dan evaluasi. Kedua, organisasi perlu membangun pembinaan anggota secara lebih sistematis sehingga informasi dapat

tersampaikan cepat dan merata.

Regenerasi kepengurusan juga penting dilakukan untuk menjaga kesinambungan organisasi dan mencegah ketergantungan pada individu tertentu. Dengan langkah tersebut, organisasi diharapkan dapat berjalan lebih solid, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adriansyah, M. A., dkk. (2020). The influence of transactional leadership style and work culture on work performance mediated by work motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 563–572.
- Hamzah, M. I., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 41–53.
- Hanafi, A. S. (2019). Effect of organizational structure, job analysis and leadership style on work motivation and its impact on performance of employees. *Journal of Public Administration Studies*, 4(1).
- Qomariah, N., dkk. (2022). The role of leadership and work motivation in improving employee performance: With job satisfaction intervening variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Influence of leadership style, compensation and work climate on work motivation. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 18(2).
- Septiana, W. N., & Hartono, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 2(6), 167–179.
- Syafruddin, dkk. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan STIKES Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 1–12.
- Yakup, Y., & Podungge, R. (2024). Improving employee work motivation: Investigating the mediating role of job satisfaction. *JENIUS*, 8(1), 102–114.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.