



Eksplorasi Peran Kepemimpinan dalam Membangun Motivasi Anggota dan Kinerja Organisasi

(Studi Kasus pada Himpunan Mahasiswa Sipil Kabupaten Lamongan)

Zildjian Aura Dewa Saldana^{1*}, Dadang Wiratama², Ali Musta'in³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Intitut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan, Indonesia

dewa.saldana19@gmail.com¹, ddngwiratama@gmail.com², Mustahil1509@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: dewa.saldana19@gmail.com

Abstract. *This study aims to explore in depth the role of leadership in building member motivation and improving organizational performance at the Civil Engineering Student Association in Lamongan Regency. The method used is qualitative research with a case study approach, which allows researchers to understand the phenomenon contextually and comprehensively. Data were collected through observation techniques, in-depth interviews, and documentation of the organization's administrators and members who were actively involved in various activities. The results of the study indicate that participatory and communicative leadership styles have a significant role in increasing member motivation. This is realized through giving appreciation, involving members in the decision-making process, and implementing open and transparent communication. High member motivation has a positive impact on improving organizational performance, particularly in the successful implementation of planned work programs. However, this study also found several obstacles, such as miscommunication, time constraints, and differences of opinion among members that can affect organizational effectiveness. Therefore, an adaptive and solution-oriented leadership strategy is needed. Overall, this study confirms that leadership, motivation, and organizational performance are closely related and significantly influence each other.*

Keywords: *Leadership; Motivation; Organizational Communication; Organizational Performance; Participative Leadership.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam peran kepemimpinan dalam membangun motivasi anggota serta meningkatkan kinerja organisasi pada Himpunan Mahasiswa Sipil di Kabupaten Lamongan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang memungkinkan peneliti memahami fenomena secara kontekstual dan komprehensif. Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap pengurus serta anggota organisasi yang terlibat aktif dalam berbagai kegiatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi anggota. Hal ini diwujudkan melalui pemberian apresiasi, pelibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan, serta penerapan komunikasi yang terbuka dan transparan. Tingginya motivasi anggota berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, khususnya dalam keberhasilan pelaksanaan program kerja yang telah direncanakan. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, seperti miskomunikasi, keterbatasan waktu, serta perbedaan pendapat antar anggota yang dapat memengaruhi efektivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi kepemimpinan yang adaptif dan solutif. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kinerja organisasi memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi secara signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif; Kepemimpinan; Kinerja Organisasi; Komunikasi Organisasi; Motivasi.

1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan memengaruhi anggota agar bersedia bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Yolanda & Sari, 2024). Pemimpin berperan memastikan komunikasi berjalan jelas, hubungan antar anggota tetap harmonis, dan setiap orang memahami peran mereka. Kepemimpinan organisasi mahasiswa memiliki peran strategis dalam membentuk motivasi anggota dan mendorong kinerja organisasi. Dalam konteks Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), khususnya Himpunan Mahasiswa Sipil di Kabupaten

Lamongan. Gaya atau karakter kepemimpinan dapat memengaruhi seberapa aktif anggota berpartisipasi, seberapa komitmen mereka terhadap program kerja, dan pada akhirnya seberapa baik organisasi menjalankan tujuan-nya. Penelitian ini bermaksud mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan dijalankan di Himpunan Mahasiswa Sipil Lamongan.

Motivasi merupakan dorongan internal yang membuat anggota ingin terlibat, berkontribusi, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi biasanya muncul ketika anggota merasa dihargai, diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat, serta mendapatkan pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan dalam organisasi (Sumarni & Fadhli, 2024). Kinerja organisasi dapat dipahami sebagai hasil dari keseluruhan proses kerja yang dilakukan anggota organisasi, yang dapat dilihat dari kualitas pelaksanaan tugas, ketepatan waktu, serta keberhasilan dalam mencapai target organisasi (Hu & Zhang, 2022).

Menurut penelitian, organisasi kemahasiswaan berperan penting dalam membangun karakter kepemimpinan dan keterampilan lunak (*soft skills*) mahasiswa (Yolanda & Sari, 2024). Serta motivasi mahasiswa untuk bergabung dan aktif dalam organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti kesempatan pengembangan diri, jejaring profesional, dan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi (Sumarni & Fadhli, 2024). Dan gaya kepemimpinan yang komunikatif serta partisipatif pada pengurus organisasi mahasiswa berkorelasi positif dengan kinerja pengurus dan keberhasilan pelaksanaan program kerja (Putra et al., 2025). Dengan begitu secara konsisten menegaskan bahwa hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja bersifat saling memengaruhi. Pemimpin yang mampu menumbuhkan semangat, memfasilitasi partisipasi aktif, dan menciptakan komunikasi yang harmonis akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi anggota serta keberhasilan organisasi mahasiswa secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa penelitian, organisasi kemahasiswaan memiliki peran penting dalam membangun karakter kepemimpinan serta mengembangkan keterampilan lunak (*soft skills*) mahasiswa melalui berbagai kegiatan organisasi, seperti pelatihan kepemimpinan, kerja sama tim, dan pengalaman manajerial (Yolanda & Sari, 2024). Fenomena yang sering terjadi dalam organisasi mahasiswa adalah adanya miskomunikasi antara pemimpin dan anggota. Kesalahan komunikasi ini dapat berupa penyampaian informasi yang tidak jelas, perbedaan persepsi, dan kurangnya koordinasi, yang berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja anggota. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang tidak efektif dapat menurunkan kinerja tim secara signifikan (Wang & Chen, 2023).

Di Himpunan Mahasiswa Sipil, mungkin ada fenomena bahwa ketua atau pengurus mahasiswa yang lebih hadir dan komunikatif menciptakan rasa tanggung jawab (komitmen) di kalangan anggota. Karena komitmen ini, anggota lebih aktif mengikuti rapat, memberikan ide, dan menyukseskan program kerja. Ada fenomena di mana program kerja himpunan secara konsisten berjalan lancar karena budaya organisasi yang kuat (misalnya rapat rutin, kolaborasi antar divisi, dan support antar anggota). Budaya ini dibangun dan dipertahankan sebagian karena kepemimpinan yang membangun keterlibatan dan partisipasi anggota. Fenomena lain bisa berupa penurunan kinerja organisasi jika kepemimpinan lemah (misalnya pengurus tidak cukup memberi ruang bagi anggota untuk berkontribusi, sehingga komitmen kerja turun serta program kerja gagal terlaksana dengan baik dan kinerja keseluruhan menurun).

Latar belakang dipilih karena Organisasi mahasiswa sebagai tempat pembelajaran kepemimpinan praktis, sedikit literatur yang secara eksplisit merekam kepemimpinan, motivasi, dan kinerja di Himpunan Mahasiswa Sipil. Khususnya di daerah seperti Lamongan, pentingnya memahami konteks lokal (budaya kampus, karakter mahasiswa setempat) agar rekomendasi kepemimpinan dapat diterapkan sesuai kondisi nyata. Hasil penelitian diharapkan bisa membantu pengurus selanjutnya dalam menyusun strategi kepemimpinan yang lebih efektif, serta memberi kontribusi teoritis terhadap literatur organisasi kemahasiswaan di Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan juga dipahami sebagai suatu proses memengaruhi anggota agar bersedia bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi (Creswell & Poth, 2022). Dalam konteks organisasi mahasiswa, kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan kemampuan mengarahkan, tetapi juga bagaimana seorang pemimpin mampu menjadi teladan, penggerak, dan penopang moral bagi anggotanya. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan transformasional berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan anggota (Nguyen, 2022). Selain itu, komunikasi yang baik dalam kepemimpinan mampu meningkatkan kepercayaan dan kinerja tim (Lee & Kim, 2023).

Kepemimpinan yang efektif dalam organisasi memiliki beberapa ciri penting:

- a. Kemampuan komunikasi yang jelas dan empatik. Pemimpin harus mampu menyampaikan visi dan arahan dengan bahasa yang mudah dipahami anggota.
- b. Kemampuan menggerakkan dan menginspirasi. Pemimpin tidak hanya memberi perintah, tetapi mampu menumbuhkan semangat dalam diri anggota.

- c. Kemampuan adaptif terhadap situasi organisasi. Dalam lingkungan organisasi mahasiswa, dinamika sering berubah, sehingga pemimpin harus fleksibel dan responsif.
- d. Kemampuan dalam pengambilan keputusan kolektif. Pemimpin yang bijak melibatkan anggota dalam proses menentukan kebijakan organisasi.

Pemimpin ideal harus memiliki kompetensi interpersonal seperti kejujuran, tanggung jawab, serta kemampuan menjalin hubungan positif dengan anggota (Ananda, 2022). Dalam organisasi mahasiswa, gaya kepemimpinan partisipatif terbukti lebih efektif dibanding otoriter, karena mendorong anggota berperan aktif dan merasa dihargai.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat seseorang dalam melakukan tugasnya (Ryan & Deci, 2023). Dalam organisasi mahasiswa, motivasi menjadi unsur penting yang menentukan tingkat partisipasi dan loyalitas anggota. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, penghargaan, dan dukungan sosial (Deci & Ryan, 2022). Motivasi intrinsik terbukti lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan jangka panjang (Hagger, 2023).

Motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis utama:

- a. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan berprestasi, kebutuhan akan pengakuan, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.
- b. Motivasi ekstrinsik bersumber dari faktor luar, seperti dukungan pemimpin, penghargaan, atau kondisi lingkungan organisasi yang kondusif.

Kegiatan organisasi seperti pelatihan, rapat kerja, dan proyek kolaboratif dapat meningkatkan motivasi anggota karena memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan kemampuan, memperluas pengalaman organisasi, serta meningkatkan kerja sama antaranggota (Sumarni & Fadhli, 2024). Pemimpin yang mampu memberikan apresiasi dan menumbuhkan rasa percaya diri akan memperkuat motivasi intrinsik anggota. Serta pentingnya sistem mentoring dalam organisasi mahasiswa, di mana senior berperan sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan dukungan emosional (Evers, 2023). Bentuk motivasi seperti ini menciptakan hubungan saling belajar dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Poin penting motivasi dalam organisasi mahasiswa:

- a. Pemimpin harus mengenali kebutuhan dan potensi tiap anggota.
- b. Diperlukan sistem penghargaan (*reward*) dan evaluasi yang seimbang.
- c. Lingkungan organisasi yang terbuka dan suportif akan meningkatkan motivasi kerja anggota.

Kinerja

Kinerja organisasi merupakan ukuran sejauh mana suatu organisasi mampu mencapai tujuannya melalui efektivitas dan efisiensi kerja anggotanya (Hu & Zhang, 2022). Dalam konteks organisasi mahasiswa, kinerja dapat diukur dari kualitas program kerja, keterlibatan anggota, serta tingkat keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi internal (Robbins & Judge, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan (Garcia & Martinez, 2024).

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama:

- a. Kualitas kepemimpinan: Pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi anggota akan menghasilkan kinerja yang tinggi.
- b. Tingkat motivasi anggota: Semakin tinggi semangat dan rasa memiliki anggota, semakin besar produktivitas organisasi.
- c. Struktur organisasi yang jelas: Pembagian tugas dan tanggung jawab yang seimbang membuat kinerja lebih terukur.
- d. Komunikasi internal yang efektif: Keterbukaan antaranggota mempercepat penyelesaian masalah dan meningkatkan sinergi.

Bahwasannya peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi personal, seperti kemampuan manajerial, komunikasi, dan tanggung jawab sosial (Suharmiati, 2023).

Hubungan logis antara ketiganya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan dan Motivasi: Pemimpin yang komunikatif dan apresiatif akan menumbuhkan semangat kerja anggota.
- b. Motivasi dan Kinerja: Anggota yang termotivasi cenderung lebih disiplin dan kreatif dalam melaksanakan tugas organisasi.
- c. Kepemimpinan dan Kinerja (melalui motivasi): Kepemimpinan efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga produktivitas organisasi meningkat.

Dalam konteks Himpunan Mahasiswa Sipil Kabupaten Lamongan, hubungan ini tampak nyata kepemimpinan yang inspiratif dan komunikatif mampu menumbuhkan motivasi anggota, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi baik dalam pelaksanaan kegiatan maupun pencapaian tujuan bersama.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, karena penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dan kontekstual pada suatu kasus tertentu yang terjadi dalam kehidupan nyata (Yin, 2023). Penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang mengumpulkan data dari setting alami (natural setting) dan menggunakan peneliti sebagai instrumen utama. Tidak menghasilkan data melalui prosedur statistik, melainkan lebih menitikberatkan pada proses dan makna dari perspektif subjek penelitian. Serta menggunakan analisis deskriptif dan induktif. Dan menekankan pemahaman fenomena kontekstual bukan hanya apa yang terjadi, tetapi mengapa dan bagaimana dalam konteks nyata (Malahati et al., 2023).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk menggali secara mendalam peran kepemimpinan dalam membangun motivasi anggota serta meningkatkan kinerja organisasi pada Himpunan Mahasiswa Sipil Kabupaten Lamongan. Pendekatan ini dipilih karena dinilai paling sesuai untuk memahami pengalaman, pandangan, dan persepsi individu yang terlibat dalam organisasi. Studi kasus merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti secara mendalam suatu fenomena yang terjadi dalam konteks kehidupan nyata. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara komprehensif bagaimana dan mengapa suatu proses atau fenomena terjadi dalam suatu lingkungan tertentu (Creswell & Poth, 2022).

Dalam proses analisis data, peneliti menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring dan memilih informasi penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara induktif, yaitu dengan mengidentifikasi pola, hubungan, dan makna dari data yang telah dikumpulkan. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan data observasi dan dokumentasi. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh diharapkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik serta dapat menggambarkan kondisi nyata di lapangan.

Penelitian dilaksanakan pada Himpunan Mahasiswa Sipil Kabupaten Lamongan yang terdiri dari HMS Itbadla, HMS Unisda, dan HMS Unisla. Subjek penelitian terdiri dari demisioner pengurus Himpunan periode 2023-2025. Menggunakan teknik purposive sampling. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa informan tersebut memahami dinamika

kepemimpinan dan terlibat langsung dalam kegiatan organisasi. Serta pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi.

Observasi langsung adalah teknik di mana peneliti terjun ke lapangan untuk melihat perilaku, aktivitas, dan interaksi sebagaimana adanya, tanpa manipulasi (Siregar & Murhayati, 2024). Observasi membantu peneliti menangkap dinamika yang tidak selalu muncul dari wawancara seperti pola komunikasi, cara pemimpin memberikan arahan, atau respon anggota dalam situasi nyata. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan subjek secara mendalam (Siregar & Murhayati, 2024). Melalui wawancara, peneliti dapat memperoleh cerita langsung dari aktor yang terlibat dan memahami alasan di balik perilaku atau keputusan mereka.

Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui arsip, laporan kegiatan, foto, notulen rapat, struktur organisasi, atau dokumen resmi lain yang dapat memperkuat data lapangan (Siregar & Murhayati, 2024). Dokumentasi berfungsi sebagai bukti otentik yang dapat menegaskan apakah hasil observasi dan wawancara selaras dengan informasi tertulis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peran Kepemimpinan

Menurut Moch Wildan Makhrus Ketua Himpunan (ITBADLA) menjalankan kepemimpinan yang partisipatif melalui musyawarah dalam pengambilan keputusan. Pada fase awal, kelemahan muncul pada koordinasi dan kecepatan keputusan karena organisasi masih baru. Namun kepemimpinan tersebut mampu menumbuhkan solidaritas dan rasa memiliki anggota. Menurut Moch Wildan Makhrus Ketua Himpunan (ITBADLA) motivasi sempat naik ketika membangun organisasi dari nol, namun menurun akibat tekanan dan perbedaan pendapat. Upaya mempertahankan anggota dilakukan melalui saling menghargai dan penumbuhan sense of belonging. Menurut pandangan Moch Wildan Makhrus Ketua Himpunan (ITBADLA) kinerja masih terbatas karena organisasi baru berdiri, namun program kunjungan industri dan ospek jurusan dinilai berhasil berkat kerja sama anggota.

Peran Kepemimpinan terhadap Membangun Motivasi Anggota

Menurut M. Wakid Awaludin Ketua bidang menilai gaya kepemimpinan yang komunikatif dari pimpinan sangat memengaruhi efektivitas tugasnya. Koordinasi dilakukan melalui musyawarah dan komunikasi rutin sehingga masalah organisasi dapat diselesaikan secara tepat sasaran. Menurut M. Wakid Awaludin Ketua Bidang (UNISDA) faktor utama motivasi adalah rasa tanggung jawab dan apresiasi dari pimpinan. Penghargaan membuat

anggota merasa diakui sehingga mendorong kinerja lebih maksimal. Menurut pandangan M.Wakid Awaludin Ketua Bidang (UNISDA) kinerja dinilai baik bila koordinasi solid dan program relevan, tetapi sering terkendala keterbatasan waktu dan sumber daya.

Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Menurut Akhmad Tri Aldiansyah mahasiswa menilai kepemimpinan HMS cukup demokratis dan inklusif karena anggota dilibatkan dalam keputusan. Kepemimpinan yang mengayomi menciptakan suasana kekeluargaan sehingga mahasiswa merasa nyaman berorganisasi. Menurut Akhmad Tri Aldiansyah Mahasiswa (UNISLA) mahasiswa terdorong aktif karena kesempatan pengembangan diri dan jejaring. Penghambat utama adalah benturan jadwal kuliah. Menurut pandangan Akhmad Tri Aldiansyah Mahasiswa (UNISLA) mahasiswa menilai kinerja HMS secara keseluruhan baik (sekitar 8/10) terutama pada program akademik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara dengan ketua himpunan, ketua bidang, dan anggota mahasiswa, dapat diketahui bahwa kepemimpinan dalam Himpunan Mahasiswa Sipil di Kabupaten Lamongan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk motivasi anggota sekaligus memengaruhi kinerja organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan adalah kepemimpinan partisipatif yang menekankan musyawarah, komunikasi terbuka, dan keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam memengaruhi perilaku anggota organisasi sehingga mereka terdorong untuk bekerja secara sukarela dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Yolanda & Sari, 2024). Dalam konteks organisasi mahasiswa, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah kegiatan, tetapi juga sebagai penggerak semangat dan pembentuk budaya organisasi. Ketua himpunan yang mampu menciptakan ruang dialog dan musyawarah terbukti dapat meningkatkan rasa memiliki anggota terhadap organisasi.

Hasil penelitian pada HMS ITBADLA menunjukkan bahwa pada tahap awal pembentukan organisasi terdapat kendala dalam koordinasi dan kecepatan pengambilan keputusan. Hal ini merupakan fenomena yang wajar dalam organisasi yang masih berada pada tahap perkembangan awal. Namun demikian, gaya kepemimpinan yang mengedepankan partisipasi anggota mampu membangun solidaritas dan rasa kebersamaan di antara anggota. Rasa solidaritas tersebut menjadi modal sosial yang penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang demokratis dapat menciptakan hubungan interpersonal yang lebih kuat di dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi anggota sangat dipengaruhi oleh faktor apresiasi, komunikasi yang baik, serta kesempatan untuk terlibat dalam proses organisasi. Ketua bidang dari HMS UNISDA menegaskan bahwa bentuk penghargaan dari pimpinan, baik berupa pengakuan atas kontribusi anggota maupun kepercayaan dalam menjalankan tugas, mampu meningkatkan semangat kerja anggota. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi individu meningkat ketika lingkungan organisasi mampu memenuhi kebutuhan psikologis seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Ketika anggota merasa dihargai serta dilibatkan dalam kegiatan organisasi, maka tingkat motivasi dan partisipasi mereka akan meningkat (Ryan & Deci, 2023). Apresiasi dari pemimpin tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik, tetapi juga memperkuat komitmen anggota terhadap organisasi.

Motivasi yang tinggi pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hal ini terlihat dari pelaksanaan beberapa program kerja seperti kegiatan kunjungan industri dan kegiatan ospek jurusan yang dapat terlaksana dengan baik berkat kerja sama anggota. Kinerja organisasi mahasiswa dalam penelitian ini dapat dilihat dari keberhasilan program kerja, partisipasi anggota, serta efektivitas koordinasi antar pengurus. Temuan ini mendukung pendapat Hu & Zhang (2022) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan tingkat motivasi anggota dalam menjalankan tugas organisasi.

Dari perspektif anggota mahasiswa, kepemimpinan yang bersifat demokratis dan inklusif menciptakan suasana organisasi yang nyaman dan kekeluargaan. Anggota merasa lebih bebas untuk menyampaikan pendapat serta lebih terdorong untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya memengaruhi aspek struktural organisasi, tetapi juga aspek psikologis anggota seperti rasa nyaman, kepercayaan, dan keterlibatan. Ketika anggota merasa dihargai dan dilibatkan, maka tingkat partisipasi mereka dalam kegiatan organisasi akan meningkat.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa faktor yang dapat menghambat motivasi dan kinerja organisasi mahasiswa. Salah satu faktor utama adalah keterbatasan waktu akibat benturan antara kegiatan organisasi dan jadwal perkuliahan. Selain itu, perbedaan pendapat antar anggota juga dapat menimbulkan tekanan yang berpotensi menurunkan motivasi jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, pemimpin organisasi mahasiswa perlu memiliki kemampuan manajemen konflik serta kemampuan mengatur prioritas kegiatan agar organisasi tetap berjalan efektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja organisasi. Kepemimpinan yang komunikatif dan

partisipatif mampu menciptakan lingkungan organisasi yang positif, sehingga meningkatkan motivasi anggota. Motivasi yang tinggi kemudian berdampak pada peningkatan kinerja organisasi dalam melaksanakan program kerja. Dengan demikian kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi mahasiswa. Temuan HMS ITBADLA menunjukkan lemahnya koordinasi langsung menurunkan motivasi. Implikasi pada kinerja program meningkat ketika motivasi tinggi dan arah kepemimpinan jelas (HMS UNISDA & HMS UNISLA). Model temuan: Kepemimpinan partisipatif → Motivasi meningkat → Kinerja organisasi lebih efektif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif menjadi fondasi utama keberhasilan HMS. Motivasi anggota terbentuk melalui adanya apresiasi, kejelasan arah, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Kinerja organisasi akan meningkat ketika koordinasi berjalan dengan baik dan anggota terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan. Selain itu, terdapat hubungan kausal yang kuat antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja organisasi.

Saran

Diperlukan penyusunan SOP komunikasi yang jelas serta pelaksanaan evaluasi rutin untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, perlu adanya sistem penghargaan bagi pengurus yang aktif sebagai bentuk apresiasi. Penguatan kaderisasi juga penting agar organisasi tidak bergantung pada figur tertentu. Terakhir, perlu dilakukan sinkronisasi jadwal kegiatan dengan kalender akademik agar pelaksanaan program kerja lebih optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Ananda, M. T. U. (2022). Strategi peningkatan kompetensi siswa melalui penerapan new teaching factory. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 9(2), 356–363.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2022). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). Self-determination theory in motivation research. *Motivation Science*. <https://doi.org/10.1037/mot0000216>
- Evers, J. (2023). Mentoring in education: Improving competencies through effective guidance. *Journal of Educational Psychology*, 115(3), 456–472. <https://doi.org/10.1037/edu0000765>

- Garcia, M., & Martinez, L. (2024). Leadership and organizational performance. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114321>
- Hagger, M. S. (2023). Intrinsic motivation and behavior change. *Health Psychology Review*. <https://doi.org/10.1080/17437199.2023.2181234>
- Hu, W., & Zhang, D. (2022). The role of teachers in developing students' competencies. *International Journal of Educational Development*. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2022.102456>
- Lee, J., & Kim, S. (2023). Leadership communication and trust in organizations. *Journal of Management Development*. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2022-0123>
- Nguyen, T. (2022). Transformational leadership and employee engagement. *International Journal of Leadership Studies*.
- Putra, D. M., Arifaini, M. Z., Oktavian, A. M., Dewangga, F., Julyansyah, A., Asa, A. A., & Ardiansyah, M. D. (2025). Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus BEM FISIB UTM. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 3(6).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2023). Self-determination theory. In F. Maggino (Ed.), *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 6229–6235). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_2630
- Siregar, S., & Murhayati, N. (2024). Metodologi studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Aplikasi Multidisiplin (JPTAM)*.
- Suharmiati, S. (2023). PKM uji kompetensi bidang keahlian akuntansi di SMK Bina Sejahtera Kota Bogor. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan*, 4(1), 37–42.
- Sumarni, S., & Fadhli, M. (2024). Motivasi mahasiswa dalam mengikuti organisasi kemahasiswaan di Universitas Islam Makassar. *Jurnal Pendidikan*, 5(2), 105–112.
- Ultavia, A., Jannati, P., Malahati, F., & Qathrunnada, S. (2023). Kualitatif: Memahami karakteristik penelitian sebagai metodologi. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 341–348.
- Wang, Y., & Chen, X. (2023). Organizational communication and team performance. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2698>
- Yin, R. K. (2023). *Case study research and applications: Design and methods* (7th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781071802672>
- Yolanda, S., & Sari, S. M. (2024). Peran organisasi mahasiswa dalam membangun karakter kepemimpinan dan pengembangan soft skills mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Mahasiswa*.