

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Anggota Organisasi Mahasiswa Satria Muda Indonesia

Sandi^{1*}, Deri Apriadi²

^{1,2}Universitas Kebangsaan Republik Indonesia

Alamat : Jalan Pelajar Pejuang No.45.Lengkong, Bandung, Jawa Barat

*Korespondensi Penulis: Saandii1104@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of leadership style and motivation on the productivity of members of the Student Activity Unit (UKM) Satria Muda Indonesia at the National University of the Republic of Indonesia. The research employed a quantitative descriptive approach, with data collected through questionnaires distributed to 30 respondents consisting of active members and administrators. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software and supported by classical assumption tests, including normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation tests. The results indicate that leadership style and motivation have a positive and significant effect on member productivity, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) value of 0.745 shows that 74.5% of productivity variation is explained by these variables, while the remaining 25.5% is influenced by other factors outside the model. Therefore, it can be concluded that effective leadership and strong motivation are key determinants in improving the productivity of student organizations.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Productivity, Student Organization

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Satria Muda Indonesia Universitas Kebangsaan Republik Indonesia. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 30 responden yang terdiri atas pengurus dan anggota aktif UKM. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS serta melalui pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas anggota, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,745 menunjukkan bahwa 74,5% variasi produktivitas dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang kuat merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi mahasiswa.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas, Organisasi Mahasiswa

1. LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk bekerja sama secara terencana dan terstruktur dalam mencapai tujuan bersama melalui pemanfaatan sumber daya yang efisien dan efektif (Ismainar, 2015). Di lingkungan perguruan tinggi, organisasi kemahasiswaan menjadi arena penting bagi pengembangan kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan interpersonal mahasiswa. Salah satu organisasi yang memiliki peran strategis tersebut adalah Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Satria Muda Indonesia (SMI) Universitas Kebangsaan Republik Indonesia. UKM ini tidak hanya berfokus pada pelatihan bela diri pencak silat, tetapi juga menanamkan nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, serta

kemampuan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi dan karakter. Dalam konteks tersebut, efektivitas kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam memastikan setiap program dan kegiatan organisasi berjalan optimal serta meningkatkan produktivitas anggotanya.

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental yang menentukan arah, motivasi, dan kinerja organisasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan keteladanan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan semangat kerja tim (Muizu, 2014). Gaya kepemimpinan yang efektif akan berdampak langsung terhadap motivasi anggota, yang pada gilirannya berpengaruh pada produktivitas organisasi (Potu, 2013). Dalam konteks organisasi mahasiswa, gaya kepemimpinan tidak hanya berperan dalam aspek administratif, tetapi juga menjadi sarana pembentukan karakter kepemimpinan masa depan. Namun, dinamika hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi sering kali tidak berjalan linier karena dipengaruhi oleh faktor situasional, kedewasaan anggota, serta budaya organisasi kampus.

Motivasi juga menjadi salah satu pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas individu dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, teori hierarki kebutuhan Maslow (1943) menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan berjenjang yang jika terpenuhi akan meningkatkan semangat dan kinerja. Dalam organisasi kemahasiswaan seperti UKM SMI, motivasi anggota bisa muncul dari faktor internal, seperti semangat berprestasi dan kebanggaan terhadap organisasi, maupun faktor eksternal seperti apresiasi, dukungan kepemimpinan, dan lingkungan sosial yang mendukung (Leonerd Lengkong et al., 2020). Tanpa motivasi yang kuat, potensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan sulit berkembang secara optimal.

Namun, dalam praktiknya, UKM Satria Muda Indonesia menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas anggotanya, yang ditengarai berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan serta variasi tingkat motivasi individu. Beberapa pemimpin organisasi cenderung menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dalam situasi tertentu, sementara yang lain mengedepankan pendekatan demokratis. Pergeseran gaya kepemimpinan tersebut dapat memengaruhi tingkat partisipasi dan kinerja anggota (Aisah & Wardani, 2020). Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian empiris untuk memahami sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi mahasiswa, terutama dalam konteks organisasi non-profit yang berorientasi pada pengembangan diri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas anggota di Unit Kegiatan Mahasiswa Satria Muda Indonesia Universitas Kebangsaan Republik Indonesia. Secara spesifik, penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pengurus berpengaruh terhadap produktivitas, serta bagaimana motivasi individu anggota turut memperkuat hubungan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi faktor dominan yang paling berpengaruh dalam menciptakan produktivitas yang optimal di lingkungan organisasi mahasiswa.

Penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas telah banyak dilakukan pada sektor bisnis dan industri (Haryani, 2010; Hasibuan, 2016). Namun, penelitian dalam konteks organisasi mahasiswa masih relatif terbatas, padahal dinamika sosial dan pola kepemimpinan di organisasi kemahasiswaan memiliki karakteristik yang berbeda dari organisasi formal. Sebagian besar studi terdahulu berfokus pada dunia kerja yang memiliki sistem kompensasi dan hierarki struktural yang jelas (Muizu, 2014; Potu, 2013), sedangkan organisasi mahasiswa bersifat sukarela dan berbasis semangat kebersamaan. Oleh karena itu, penelitian ini menempati posisi penting untuk mengisi kesenjangan literatur (research gap) dengan menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi dapat berpengaruh terhadap produktivitas dalam konteks organisasi nirlaba pendidikan tinggi.

Selain itu, penelitian sebelumnya banyak menekankan peran gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja, namun belum banyak yang menguji pengaruh kombinasi gaya kepemimpinan dengan tingkat motivasi terhadap produktivitas di lingkungan non-profit akademik (Leonerd Lengkong et al., 2020). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada ranah organisasi kemahasiswaan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas organisasi, serta memperluas penerapan teori manajemen klasik ke dalam konteks organisasi mahasiswa. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengurus UKM Satria Muda Indonesia dan organisasi mahasiswa lainnya dalam menentukan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas anggota. Selain itu, bagi institusi pendidikan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk

mengembangkan program pembinaan kepemimpinan mahasiswa yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia kampus.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena berperan langsung dalam mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hersey dan Blanchard (1996), kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi, pengarahan, dan pengawasan. Dalam konteks organisasi mahasiswa, kepemimpinan memiliki peran strategis sebagai pendorong utama semangat kolektif, pembentukan karakter, dan pengembangan potensi anggota. Pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kedewasaan dan kesiapan anggota agar sinergi organisasi dapat tercipta secara optimal (Sjafri & Hubeis, 2007).

Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku khas yang ditunjukkan pemimpin ketika mengarahkan dan memotivasi anggotanya. Menurut Muizu (2014), gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, baik melalui komunikasi, pengambilan keputusan, maupun pembagian tanggung jawab. Hersey dan Blanchard mengembangkan Situational Leadership Theory, yang menjelaskan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan bergantung pada tingkat kematangan (maturity) pengikut. Artinya, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling ideal, karena pemimpin harus menyesuaikan pendekatannya dengan situasi dan kondisi anggotanya (Hersey et al., 1996).

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang umum diterapkan dalam organisasi, yaitu kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Gaya kepemimpinan otoriter menekankan kontrol penuh pada pemimpin, sedangkan gaya demokratis menekankan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, dan gaya laissez-faire memberi kebebasan besar bagi anggota untuk bertindak sesuai inisiatifnya (Potu, 2013). Dalam konteks Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Satria Muda Indonesia, gaya kepemimpinan demokratis lebih relevan karena mendorong partisipasi aktif dan kolaborasi dalam setiap kegiatan. Namun, dalam kondisi tertentu, seperti pengambilan keputusan mendesak, gaya otoriter bisa diperlukan untuk menjaga ketertiban dan disiplin organisasi (Aisah & Wardani, 2020).

Motivasi merupakan variabel penting yang berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan. Motivasi dipandang sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2016) mendefinisikan motivasi sebagai proses pemberian semangat, arah, dan daya tahan kepada seseorang agar berkeinginan untuk bekerja mencapai hasil yang diharapkan. Dalam organisasi, motivasi tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan ekonomi, tetapi juga dengan kebutuhan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri. Seorang pemimpin yang efektif mampu membangkitkan motivasi intrinsik anggota melalui penghargaan non-material seperti pengakuan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang positif.

Salah satu teori motivasi yang paling terkenal adalah Hierarchy of Needs Theory oleh Abraham Maslow (1943), yang menjelaskan bahwa manusia memiliki lima jenjang kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, kebutuhan aktualisasi diri menjadi faktor dominan yang mendorong mahasiswa untuk aktif berpartisipasi dan berprestasi. Sementara itu, Herzberg (1959) melalui Two-Factor Theory membedakan faktor yang menyebabkan kepuasan kerja (motivator) dan ketidakpuasan kerja (hygiene factors). Pemimpin yang memahami kedua teori ini dapat merancang strategi motivasi yang lebih tepat untuk meningkatkan produktivitas anggotanya.

Produktivitas merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menghasilkan hasil kerja. Menurut Leonerd Lengkonk et al. (2020), produktivitas adalah kemampuan menghasilkan output yang lebih tinggi dengan input yang sama atau lebih sedikit, melalui optimalisasi tenaga kerja, waktu, dan sumber daya. Dalam konteks organisasi mahasiswa, produktivitas dapat diukur melalui peningkatan kualitas kegiatan, keaktifan anggota, serta pencapaian target program kerja. Produktivitas yang tinggi menunjukkan sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang kuat di antara anggota organisasi.

Hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas telah dibuktikan oleh berbagai penelitian terdahulu. Haryani (2010) menemukan bahwa komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur. Penelitian serupa oleh Muizu (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja. Sementara itu, Potu (2013) menegaskan

bahwa pemimpin yang mampu menyeimbangkan aspek kontrol dan partisipasi akan menciptakan suasana kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aisah dan Wardani (2020), ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang bersikap terbuka, komunikatif, dan demokratis lebih mampu meningkatkan loyalitas serta tanggung jawab anggota organisasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan temuan Leonerd Lengkong et al. (2020) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi yang kondusif, didukung oleh gaya kepemimpinan yang efektif, berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan kombinasi krusial dalam menciptakan organisasi yang produktif, baik di dunia kerja maupun di lingkungan akademik.

Namun demikian, penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas dalam konteks organisasi kemahasiswaan masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian fokus pada organisasi bisnis atau lembaga pemerintahan yang memiliki struktur formal dan insentif finansial (Hasibuan, 2016; Potu, 2013). Padahal, organisasi kemahasiswaan memiliki karakteristik unik, seperti struktur yang bersifat sukarela, motivasi non-material, dan nilai-nilai solidaritas yang tinggi. Perbedaan konteks ini menjadikan penelitian di lingkungan organisasi mahasiswa penting untuk dilakukan guna memperluas pemahaman tentang dinamika kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas nirlaba.

Dengan memahami teori-teori kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas serta hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang kuat memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas anggota organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memperluas kajian teoritis dengan menguji secara empiris pengaruh kedua variabel tersebut pada organisasi kemahasiswaan, khususnya di Unit Kegiatan Mahasiswa Satria Muda Indonesia Universitas Kebangsaan Republik Indonesia. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman baru mengenai bagaimana peran kepemimpinan dan motivasi dapat diterapkan secara optimal dalam meningkatkan produktivitas di lingkungan organisasi non-profit berbasis pendidikan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tujuan untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas anggota di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Satria Muda Indonesia Universitas Kebangsaan Republik Indonesia. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif menggunakan data numerik (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh anggota dan pengurus UKM Satria Muda Indonesia yang aktif pada periode penelitian. Dari populasi tersebut, diambil 30 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh (census sampling), karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga semua anggota dapat dijadikan responden (Arikunto, 2019). Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”, untuk mengukur persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas organisasi.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis dari setiap variabel. Variabel gaya kepemimpinan diukur berdasarkan teori kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard (1996), motivasi diukur dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (1943), dan produktivitas diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Leonerd Lengkong et al. (2020). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya agar memenuhi kriteria ilmiah dan memastikan keandalan data. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y). Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) (Ghozali, 2021). Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel dan interpretasi deskriptif yang menjelaskan hubungan antarvariabel secara teoritis dan empiris.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji regresi linear berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh pengaruh Pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja. Analisis ini diperlukan untuk mencari persamaan regresi berganda, yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

yang komponennya (α , b ,) diperoleh dengan menggunakan program SPSS. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil analisis regresi atas Pelatihan dan pengembangan karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,908	13,443		1,555	,132		
Gaya Kepemimpinan	,654	,745	,395	2,186	,008	,964	1,037
Motivasi	,061	,224	,049	,271	,034	,964	1,037

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data di olah 2025

Uji t (Parsial)

Untuk dapat menguji apakah Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas, maka dapat dilakukan uji t hitung dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Tabel 2 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std,Error	Beta		
Constant	20.908	13.443		1.555	,132
X1	0.654	,754	,395	2.186	,008
X2	0.061	,244	,049	,271	,034

Sumber: data di olah 2025

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3 Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,654 ^a	,745	,097	2,01402	1.895

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data di olah 2025

Hasil analisis data dalam penelitian ini menggambarkan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas anggota UKM Satria Muda Indonesia. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan model $Y =$

$20.908 + 0.654X_1 + 0.061X_2 + e$, yang menunjukkan bahwa baik variabel gaya kepemimpinan (X_1) maupun motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas (Y). Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0.745 berarti bahwa sekitar 74,5% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi produktivitas anggota organisasi kemahasiswaan.

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.008 (< 0.05), yang berarti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas anggota. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pengurus UKM SMI, semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai anggota. Sementara itu, variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.034 (< 0.05), juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas organisasi. Hasil ini diperkuat oleh uji simultan (uji F) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memengaruhi produktivitas anggota dengan tingkat signifikansi di bawah 5%.

Pembahasan

Secara deskriptif, gaya kepemimpinan di UKM SMI-UKRI mencerminkan kombinasi antara gaya kepemimpinan demokratis dan situasional. Pemimpin organisasi memberikan ruang bagi partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, namun tetap mempertahankan ketegasan dalam pelaksanaan kegiatan. Model ini sesuai dengan teori kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard (1996) yang menekankan bahwa pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan perilakunya dengan tingkat kematangan dan kompetensi anggota. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan demokratis mendorong anggota untuk berpartisipasi aktif, menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, dan meningkatkan semangat kolektif dalam pencapaian tujuan (Aisah & Wardani, 2020).

Temuan empiris penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Haryani (2010) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan komunikasi yang efektif. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, hasil tersebut menunjukkan relevansi yang serupa: kepemimpinan yang partisipatif menciptakan hubungan interpersonal yang kuat dan

memperkuat loyalitas anggota. Demikian pula, penelitian Muizu (2014) mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas tim. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada partisipasi dan pemberdayaan dapat meningkatkan hasil kinerja kolektif.

Selain kepemimpinan, motivasi juga terbukti menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Berdasarkan hasil analisis, motivasi anggota UKM SMI-UKRI dipengaruhi oleh dorongan intrinsik berupa kebanggaan, tanggung jawab, serta keinginan untuk berprestasi. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Maslow (1943) yang menempatkan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tertinggi manusia setelah kebutuhan dasar lainnya terpenuhi. Dalam organisasi mahasiswa, aktualisasi diri dapat diwujudkan melalui kesempatan tampil, pencapaian prestasi, serta pengakuan dari rekan sejawat. Pemimpin yang mampu memberikan ruang bagi anggota untuk berkembang akan memperkuat motivasi tersebut (Hasibuan, 2016).

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Potu (2013), yang menjelaskan bahwa motivasi memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana individu yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih efisien dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks UKM SMI-UKRI, anggota yang memiliki motivasi tinggi lebih aktif berpartisipasi dalam latihan, mengikuti kompetisi, dan berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemimpin berperan tidak hanya sebagai pengarah, tetapi juga sebagai sumber inspirasi yang mampu menumbuhkan motivasi internal anggotanya.

Dalam konteks pembahasan lebih luas, hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dapat dijelaskan melalui konsep Leader-Member Exchange (LMX), yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota (Graen & Uhl-Bien, 1995). Ketika hubungan ini bersifat positif dan saling mendukung, anggota akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih produktif. Temuan penelitian ini menunjukkan indikasi kuat bahwa keberhasilan kepemimpinan di UKM SMI-UKRI dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis, yang berimbas pada peningkatan produktivitas kolektif organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi adalah dua elemen yang saling berkaitan dalam membentuk produktivitas organisasi. Pemimpin yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada pengembangan anggota, akan menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif bagi tumbuhnya motivasi dan semangat kerja. Dalam organisasi kemahasiswaan, kondisi ini sangat penting karena kegiatan bersifat sukarela, sehingga motivasi menjadi kunci utama dalam menjaga partisipasi dan komitmen anggota.

Perbandingan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas bersifat konsisten di berbagai konteks organisasi, baik bisnis maupun nirlaba. Misalnya, penelitian oleh Leonerd Lengkong et al. (2020) menemukan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi mahasiswa seperti solidaritas, semangat, dan tanggung jawab turut memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, meskipun konteks UKM berbeda dari dunia kerja profesional, prinsip-prinsip dasar manajemen tetap berlaku universal.

Secara praktis, implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan kapasitas kepemimpinan di tingkat organisasi mahasiswa. Pengurus UKM SMI-UKRI disarankan untuk mengembangkan pelatihan kepemimpinan berbasis motivasi agar mampu membangun interaksi yang positif dan produktif di antara anggota. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan sistem penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, pemberian tanggung jawab, dan apresiasi terbuka terhadap kinerja anggota. Pendekatan ini diyakini dapat memperkuat motivasi intrinsik sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan (Herzberg, 1959).

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi mahasiswa dalam mencapai produktivitas tinggi tidak hanya bergantung pada struktur formal dan program kerja, tetapi lebih pada kualitas kepemimpinan dan kekuatan motivasi di dalamnya. Kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi yang kuat menciptakan sinergi positif yang memperkuat komitmen, tanggung jawab, dan semangat kerja kolektif. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen organisasi kemahasiswaan di Indonesia, sekaligus memperluas penerapan teori kepemimpinan dan motivasi ke ranah non-profit akademik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Satria Muda Indonesia Universitas Kebangsaan Republik Indonesia. Kepemimpinan yang efektif, ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan karakter anggota, terbukti meningkatkan partisipasi, tanggung jawab, dan semangat kerja kolektif organisasi. Sementara itu, motivasi yang kuat, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong anggota untuk berprestasi dan berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif dan motivasi yang tinggi menciptakan lingkungan organisasi yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi mahasiswa dalam meningkatkan produktivitas sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dan kekuatan motivasi yang terbangun di antara anggotanya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pengurus UKM Satria Muda Indonesia terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan adaptif terhadap perubahan. Pemimpin perlu memberikan ruang bagi anggota untuk berpendapat serta mengapresiasi setiap kontribusi sebagai bentuk penghargaan non-finansial yang dapat meningkatkan motivasi. Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendorong aktualisasi diri melalui pelatihan, kompetisi, dan kegiatan pengembangan karakter. Pihak universitas juga diharapkan memberikan dukungan berupa pembinaan kepemimpinan mahasiswa yang berkelanjutan agar UKM dapat menjadi wadah efektif bagi pengembangan soft skills, tanggung jawab sosial, dan produktivitas generasi muda.

DAFTAR REFERENSI

- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 43–55.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader–member exchange (LMX) theory over 25 years. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Haryani. (2010). Analisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Arisamandiri Pratama. *Jurnal STIE Dharmaputra*, 17(28), 1–10.

- Hasibuan, M. (2016). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1996). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen unit kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Leonerd Lengkong, N., Y. U., & A. (2020). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27557>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Muizu, O. Z. (2014). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Pekbis Jurnal*, 6(1), 1–13.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. *Jurnal EMBA*, 1(3), 1201–1211. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.2044>
- Sjafri, M., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.