

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA FEB UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI ANGGOTA

Oleh:

Vinka Yosepha Sidabukke¹

Tasya Naurah Hermawan²

Iriani Ismail³

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: vinkasidabukke2811@gmail.com

Abstract. *In democratic leadership, decisions are made by the leader based on organizational agreement. This study aims to investigate the dynamics of motivation and leadership in student organizations, with a focus on the Student Executive Board of Trunojoyo Madura University at the Faculty Economic and Bussines. Using qualitative research methods, researchers identify factors that influence motivation and leadership practice in the context of a large organisation. The research methodology employs a survey to identify leadership structures in several BEM divisions. Data collection is carried out via semi-structured interviews, partial observations, and document analysis. The findings indicate that BEM motivation is influenced by a combination of internal and external factors. Internal factors include the development of skills, self-actualization, and personal growth, whereas external factors include performance, academic environment, and career advancement potential. The study concludes that the motivational and collaborative qualities of the mahasiswa organization are very important. Practice-based implementation highlights the need of leadership development programs, internal mentoring systems, and organizational evaluation mechanisms.*

Keywords: *Democratic Leadership Style, Organizational Motivation.*

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA FEB UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI ANGGOTA

Abstrak. Dalam kepemimpinan demokratis, keputusan dibuat oleh pemimpin berdasarkan kesepakatan organisasi. Dalam kepemimpinan demokratis, keputusan dibuat oleh pemimpin berdasarkan kesepakatan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dinamika motivasi dan kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan, dengan fokus pada Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, para peneliti mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan praktik kepemimpinan dalam konteks organisasi yang besar. Metodologi penelitian menggunakan survei untuk mengidentifikasi struktur kepemimpinan di beberapa divisi BEM. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi parsial, dan analisis dokumen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi BEM dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi pengembangan keterampilan, aktualisasi diri, dan pertumbuhan pribadi, sedangkan faktor eksternal meliputi kinerja, lingkungan akademik, dan potensi peningkatan karir. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas motivasi dan kolaborasi dari organisasi mahasiswa sangat penting. Implementasi berbasis praktik menyoroti perlunya program pengembangan kepemimpinan, sistem pendampingan internal, dan mekanisme evaluasi organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Organisasi.

LATAR BELAKANG

Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja anggota organisasi, gaya kepemimpinan demokratis telah dianggap sebagai salah satu strategi yang efektif. Gaya kepemimpinan demokratis berfokus pada keterampilan. motivasi orang lain untuk bekerja sama dengan satu sama lain untuk mencapai tujuan. Menurut Mattayang (2019), pimpinan dan bawahan memutuskan cara atau tindakan yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Keputusan yang dibuat dalam gaya kepemimpinan demokratis melibatkan semua anggota kelompok, bukan hanya pemimpin. Sehubungan dengan Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura, Jika gaya kepemimpinan demokratis diterapkan, itu dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, menarik, dan memberdayakan bagi karyawan. Menurut Muhammad Yahya et al. (2022),

Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan untuk memimpin dan membimbing timnya menuju tujuan yang jelas dan mendukung pencapaiannya.

Pemimpin yang berprinsip demokrasi mendorong partisipasi kolektif dalam pengambilan keputusan, memungkinkan anggota untuk menyuarakan pendapat mereka, dan mempertimbangkan saran sebelum membuat keputusan akhir. Dengan demikian, dianggap bahwa setiap orang memiliki nilai dan peran yang sama dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian ini menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan dapat diterapkan.

KAJIAN TEORITIS

Teori gaya kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan berfokus pada bagaimana seorang atasan mempengaruhi bawahannya. Ini akan mendorong karyawannya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Olla dan Andriyani (2017), gaya kepemimpinan demokratis dapat memotivasi bawahan. Tindakan persuasif harus diambil oleh atasan untuk meningkatkan motivasi karyawan mereka. Hasilnya akan meningkatkan loyalitas dan komitmen bawahan. Salah satu tanggung jawab seorang pemimpin adalah mengidentifikasi dan mendorong karyawannya. Sanjani (2019) menyatakan. Pengikut pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang kuat. Perilaku ini sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan disiplin, mematuhi tata tertib, dan menjaga kesejahteraan karyawan. Seorang pemimpin, menurut Waedoloh dkk. (2022), mempergunakan kekuatan dan kepemimpinannya untuk memimpin orang lain dan bertanggung jawab atas upaya mereka untuk mencapai tujuan. Menurut Tappen dalam Barus (2015), setiap pemimpin memiliki enam komponen: pengetahuan, kesadaran diri, komunikasi, energi, tujuan, dan Tindakan. Herni Mulatsih dkk. (2018) "Proses memberi inspirasi kepada semua karyawan untuk bekerja sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang diharapkan" adalah definisi kepemimpinan. Menurut Barus (2015), Kepemimpinan tidak bergantung pada bakat atau pengalaman seorang pemimpin; sebaliknya, itu bergantung pada persiapan yang sistematis untuk perencanaan, pelatihan, supervisi, dan pengembangan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan demokratis mendorong tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Ada dua teori yang berkaitan dengan kepemimpinan demokratis: teori kepemimpinan partisipatif dan teori

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA FEB UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI ANGGOTA

kepemimpinan transformasional. Teori pertama yang ditawarkan oleh Hollander et al. (1973) menekankan betapa pentingnya bagi anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Metode ini memungkinkan pimpinan untuk melibatkan anggota tim mereka dalam pengambilan keputusan. Mereka memiliki kemampuan untuk berpartisipasi, memberikan kritik, dan bertukar ide. dalam proses pengambilan keputusan bersama. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja anggota tim, menurut Djunaedi & Gunawan (2018). Zeindra dan Lukito (2020) membicarakan kepemimpinan transformasional, yang mendorong pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa. Mereka menyatakan hal ini dalam tiga cara: 1) Meningkatkan kesadaran bawahan tentang pentingnya hasil pekerjaan; 2) Memotivasi mereka untuk memberi prioritas kepada organisasi daripada kepentingan pribadi, dan 3) mendorong dan meningkatkan kebutuhan bawahan. Secara keseluruhan, teori kepemimpinan transformasional dan partisipatif memberikan fondasi teoritis penting untuk pemahaman dan mengadopsi sistem kepemimpinan yang demokratis. Untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan tim, anggota tim harus terlibat dalam pengambilan keputusan dan diberi pemberdayaan dalam kepemimpinan demokratis.

Menciptakan Lingkungan Organisasi Inklusif

Untuk mencapai kesuksesan, kebijakan, praktik, dan budaya organisasi harus dibuat untuk menciptakan lingkungan organisasi yang inklusif. bersama. Teori Kepemimpinan yang Mendukung Inklusi dan Teori Inklusi Organisasional adalah beberapa landasan teori yang relevan dalam konteks ini. Menurut teori inklusi organisasi, sangat penting untuk membuat lingkungan organisasi yang ramah, mendorong orang untuk berpartisipasi secara aktif, dan mengakui perbedaan di tempat organisasi. Pantai et al. (2011) menyatakan bahwa salah satu komponen organisasi inklusi adalah menciptakan budaya yang mendukung kolaborasi, keterlibatan, dan pengakuan atas upaya setiap anggota tim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif. Data yang digunakan berasal dari sumber primer dan sekunder. Sumber primer memberikan data langsung kepada

pengumpul data.; dalam penelitian ini, transkrip hasil wawancara yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi informan digunakan sebagai sumber data primer (Sugiyono, 2010, p. 402). Sumber Data yang diberikan oleh sumber sekunder kepada orang yang mengumpulkannya, seperti melalui dokumen atau orang lain, disebut sebagai sumber sekunder (Sugiyono, 2010, p. 402).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga jenis kepemimpinan demokratis yang ada di Badan Eksekutif Mahasiswa FEB:

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan Demokratis di BEM FEB Mereka mengatakan dalam wawancara bahwa mereka menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan membagi tugas kepada anggota. Pemimpin memilih anggota yang potensial berdasarkan minat dan bakat mereka, baik di dunia akademik maupun non-akademik. Setiap anggota departemen seperti EKRAF, PKPM, SEOL, KASTRAT, MEDKOMINFO, SOSMA, PSDM, dan ADVOKESMA memiliki tugas yang jelas dan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka.

2. Indikator Efektivitas Gaya Kepemimpinan

Terlaksananya tugas dan fungsi yang diberikan kepada setiap departemen merupakan indikator keberhasilan gaya kepemimpinan demokratis ini. Keberhasilan proyek dalam waktu yang ditentukan juga merupakan indikator penting dari kinerja kepemimpinan ketika pemimpin memastikan bahwa anggota tim dapat menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun menghadapi berbagai tantangan.

3. Reaksi terhadap Kritik dan Saran

Pemimpin dan gubernur terbuka terhadap kritik dan saran dari orang lain. Mereka percaya bahwa kritik adalah cara untuk mengetahui apa yang salah dan bagaimana memperbaikinya. Dengan menerima kritik, mereka dapat melakukan evaluasi dan perbaikan untuk masa depan. Mereka mendorong anggota untuk memberikan kritik kapan saja dan menciptakan lingkungan yang jujur.

4. Meningkatkan Motivasi Anggota

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA FEB UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI ANGGOTA

Untuk meningkatkan motivasi semua anggota, pemimpin mengadakan pertemuan rutin di mana setiap anggota berkumpul untuk membahas kemajuan mereka. Dengan harapan bahwa pengalaman menjadi pemimpin sebelumnya dapat mendorong anggota untuk memberikan kontribusi yang lebih baik, momen ini dimanfaatkan untuk mendorong dan mendukung mereka. Rapat akbar adalah kesempatan penting untuk menumbuhkan semangat kerja sama dan tim di antara anggota BEM.

5. Keahlian Penting Seorang Pemimpin untuk Memotivasi Anggota

- a) Rasa Kekeluargaan: Pemimpin harus menanamkan rasa kekeluargaan yang kuat di antara anggota. Ini akan mendorong anggota untuk saling mendukung dan merasa nyaman meminta bantuan dari departemen masing-masing maupun dari departemen lain.
- b) Semangat Pemimpin: Sangat penting untuk memotivasi anggota dengan semangat pemimpin. Jika pemimpin menunjukkan semangat, anggota akan terinspirasi untuk berpartisipasi lebih aktif dalam kegiatan organisasi.

6. Kontribusi Aktif

Meskipun tidak selalu diperlukan, pemimpin diharapkan hadir dan memberikan kontribusi dalam rapat. Pemimpin dapat menjadi contoh bagi anggota lain dan mendorong mereka untuk berpartisipasi secara aktif dengan menunjukkan komitmen dan keterlibatan. Secara umum, pemimpin yang ramah, bersemangat, dan aktif akan menjadi sumber motivasi yang kuat bagi anggota mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut Badan Eksekutif Mahasiswa FEB Universitas Trunojoyo Madura, gaya kepemimpinan demokratis meningkatkan motivasi dan kinerja anggota karena melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, menerima saran, dan meningkatkan hubungan pribadi. Tanda-tanda gaya kepemimpinan demokratis termasuk hubungan yang baik antara pimpinan dan staf, penghargaan yang rendah, dan hubungan yang lebih baik antara pimpinan dan staf. Akibatnya, membangun hubungan pribadi, melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan, dan memberikan penghargaan yang tepat akan

meningkatkan motivasi anggota. Dengan demikian, dapat meningkatkan motivasi anggota badan eksekutif mahasiswa FEB di Universitas Trunojoyo Madura.

DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsi BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, 1(3), 321–339. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n3.p321-339>
- Dina, S., & Robbins, M. S. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap. *Manajemen Komunikasi*, 7(1), 78.
- Fahri, F., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru pada Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3364–3372. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2616>.
- Mujiati, N. W. (2023). PERKEMBANGAN, METODE PENDEKATAN DAN TANTANGAN . *FORUM MANAJEMEN* , Volume 21, Nomor 1
- Naswa Ika Febrianty, & Wahyu Eko Pujianto. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Motivasi Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 282–291. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1405>
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 5(1), 82–98. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/demand/article/view/313>
- Yoserizal, Y., Tovalini, K., Hanoselina, Y., & History, A. (2023). Konsep dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia: Kontekstualisasi pada Organisasi Sektor Publik ARTICLE INFORMATION ABSTRACT. *Policy & Social Review*, 3(1), 1–11. <https://journal.inspire-kepri.org/index.php/PSR>