

The Effect of Leadership Style on the Performance of Student Organization Management

Aisyah Putri Hidayah¹⁾; Siti Rahmawati^{2*)};

IPB University

¹⁾aputrihidayah@gmail.com ²⁾siti@apps.ipb.ac.id

corresponding author*

Received: July 2, 2022 Accepted: September 3, 2022 Published: December 31, 2022

To cite this article: Hidayah, A.P. & Rahmawati, S. (2022). The Effect of Leadership Style on the Performance of Student Organization Management. *The Management Journal of BINANIAGA*, 7(2), 105-118.

[doi:10.33062/mjb.v7i2.3](https://doi.org/10.33062/mjb.v7i2.3)

Abstract: *The Student Executive Board of the Faculty of Economics and Management, Bogor Agricultural University (BEM FEM IPB) is a faculty-level organization that has succeeded in making achievements as a Healthy Student Organization at the IPB Appreciation Week event for two consecutive years, namely 2020 and 2021. Based on the results of research conducted by BEM FEM IPB to students of the Faculty of Economics and Management found that the performance of organizational management was not good enough and there were gaps in the results of performance assessments between departments in BEM FEM IPB. This study aims to identify leadership styles, organizational management performance, and analyze the influence of leadership style on the performance of BEM FEM IPB student organization administrators 2020/2021. The results of multiple linear regression analysis show that the leadership style that has the most dominant influence is the achievement-oriented leadership style. The performance of BEM FEM IPB management is in the good category. The results of multiple linear regression analysis show that leadership style influences the performance of BEM FEM IPB organizational management simultaneously and only achievement-oriented leadership style significantly influences the performance of organizational management.*

Key words: Leadership Style, Performance, Organization

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan teknologi menjadikan persaingan antar organisasi semakin ketat. Organisasi sebagai wadah dalam mengoptimalkan sumber daya memiliki beberapa faktor utama dalam memengaruhi keberhasilan organisasi, yakni tujuan, peralatan atau modal, koordinasi, lingkungan, dan sumber daya manusia (SDM). Organisasi memerlukan SDM yang kompeten untuk bersaing. Oleh karena itu, perlu peran pemimpin dalam mengelola SDM agar mencapai tujuan bersama. Selaras dengan pernyataan Susilowati dan Andayani (2021), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya seorang pemimpin untuk secara efektif dan efisien mengelola peran dan hubungan bawahan sehingga dapat mencapai tujuan bersama (Susilowati dan Andayani 2021).

Berdasarkan survei yang diadakan Wiratnadi et al. (2019), terdapat faktor-faktor utama yang memengaruhi keberlanjutan organisasi nirlaba, dimana gaya kepemimpinan menempati urutan pertama dalam memengaruhi keberlanjutan organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dari pemimpin mampu menghasilkan lingkungan yang kondusif sehingga meningkatkan kinerja bawahan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Efendi 2020), dimana terdapat pengaruh kuat gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM yang dipimpin. Selain itu, data tersebut juga

didukung oleh penelitian dari (Juniarti 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengurus sebesar 48,9%, artinya bahwa peningkatan dalam kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan kepemimpinan yang ada saat ini. Berdasarkan hasil penelitian, apabila gaya kepemimpinan tidak menjadi suatu hal yang diberi perhatian lebih, maka akan terjadi penurunan kinerja yang terus menerus dan tentu saja tidak diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu tentunya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan, dimana faktor kepemimpinan merupakan faktor utama dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian tujuan (Agustin et al. 2019).

Organisasi tidak pernah jauh dari hubungan dan koordinasi antar pengurus, tak terkecuali pada organisasi mahasiswa Institut Pertanian Bogor (IPB). Berdasarkan Surat Keputusan Rektor No.57 (2022), IPB memiliki 119 organisasi mahasiswa. Jumlah organisasi mahasiswa intra kampus terus mengalami kenaikan seiring dengan berkembangnya teknologi. Hal itu dapat diartikan sebagai wujud nyata Institut Pertanian Bogor yang terus berusaha meningkatkan SDM mahasiswa dengan memberikan wadah untuk terus berkembang di luar kegiatan akademik. Berdasarkan Kemendikbud (2021), Institut Pertanian Bogor meraih penghargaan Keunggulan IKU (Indikator Kinerja Umum) bersanding dengan perguruan tinggi se-Indonesia. Salah satu faktor penyebab peraih penghargaan keunggulan IKU 4 nasional yang diraih IPB yakni keberadaan organisasi mahasiswa sebagai wadah mahasiswa untuk meningkatkan profesionalitas dan menumbuhkan jiwa kepemimpinan yang memberi wadah bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman di luar kegiatan akademik. Peningkatan kinerja mahasiswa juga ditunjang dengan diadakannya program apresiasi secara rutin terhadap mahasiswa Institut Pertanian Bogor. Salah satu program pemberian apresiasi yang berada di IPB yakni Pekan Apresiasi Mahasiswa IPB.

Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor (BEM FEM IPB) menoreh prestasi sebagai Organisasi Mahasiswa Sehat pada Pekan Apresiasi Mahasiswa IPB 2020, serta penghargaan BEM Terpeduli Covid-19 pada Pekan Apresiasi Mahasiswa IPB 2021. Selain itu, BEM FEM IPB 2020/2021 juga memperoleh prestasi di bidang pengabdian sosial yakni menjadi partisipan dalam Program Holistik Pembinaan Dan Pemberdayaan Desa (PHP2D) dan Program Pengembangan Pemberdayaan Desa (P3D) oleh Kemendikbud. Pada tahun 2021, BEM IPB juga meraih prestasi di bidang aksi strategis dengan menjadi Presidium Nasional Forum Mahasiswa Ekonomi Indonesia (FMEI). Prestasi BEM FEM IPB 2020/2021 Kabinet Querencia juga dibuktikan dengan kesuksesan program Bogor *Art Festival* (BAFEST), dimana pada tahun 2021 merupakan pertama kalinya program BAFEST mengalami surplus sepanjang program tersebut didirikan.

Berdasarkan Hasil Riset Akhir Kepengurusan yang dilakukan oleh BEM FEM IPB 2020/2021 terhadap mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen, ditemukan sebuah fakta bahwa beberapa departemen/biro BEM di BEM FEM IPB masih belum menerima tingkat kepuasan yang baik terhadap kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, ketua umum sebagai pemimpin utama yang mengkoordinasikan dan mengendalikan organisasi dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi sebaiknya mampu untuk mengoptimalkan kinerja pengurus BEM FEM. Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat beberapa *research gap*. Menurut penelitian Hendri dan Kirana (2020) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus. Berdasarkan penelitian Haryanto (2017), tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus dikarenakan kinerja pengurus memperhatikan variabel lain diluar gaya kepemimpinan, seperti halnya budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi. Oleh karena itu, maka penting diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus BEM FEM IPB 2020/2021.

Rumusan Masalah

Aisyah Putri Hidayah; Siti Rahmawati. The Effect of Leadership Style on the Performance of Student Organization Management

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat ditentukan rumusan masalah diantaranya yaitu:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada organisasi mahasiswa BEM FEM IPB?
2. Bagaimana kinerja pengurus organisasi mahasiswa BEM FEM IPB?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa BEM FEM IPB?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan keterampilan manajemen yang melibatkan kemampuan untuk mengorganisir sekelompok orang menuju tujuan bersama. Keberhasilan organisasi memiliki hubungan sebab akibat langsung terhadap organisasi dan kepemimpinan. Menurut Kovac *et al.* (2017), kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan melakukan tindakan inisiatif untuk merubah bawahan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin bertanggung jawab dalam kerja sama dan komunikasi yang baik. Budaya, nilai, dan kebijakan organisasi ditentukan oleh pemimpin sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja bawahan.

Pemimpin sukses memiliki kesamaan yakni kemampuan memengaruhi bawahan untuk menggunakan sumberdaya secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Mudahnya, kepemimpinan merupakan kegiatan pencapaian tujuan yang dilakukan pemimpin dengan cara menggerakkan orang-orang lain di sekitarnya yang disebut pengikut (Sidiq dan Khoirussalim 2021). Kepemimpinan memegang urgensi sangat penting dalam manajemen organisasi. Menurut Jahari (2020), kepemimpinan merupakan bagian dari karakter setiap manusia yang terpusat pada kerja sama yang dihasilkan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi sifat, karakteristik, dan keterampilan yang diterapkan pemimpin kepada bawahan. Setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dalam memimpin yang biasa disebut sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Erlangga (2017), gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang unik dan khas, dan merupakan pembeda dari satu pemimpin dengan pemimpin lainnya. Menurut Rivai (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan keterampilan pemimpin dalam memengaruhi bawahan mencapai tujuan yang diinginkan oleh kelompok.

Kinerja bawahan akan berkembang pesat ketika gaya kepemimpinan yang dianut sesuai dengan standar yang ia harapkan. Sehingga akan berdampak terhadap terwujudnya tujuan strategis organisasi. Hal itu sesuai dengan pendapat Bhargavi dan Yaseen (2016) yakni gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengurus dan organisasi.

Berdasarkan teori House (2015), pemimpin memiliki ciri khasnya sendiri ketika memimpin bawahan, dan jenis-jenis dari gaya kepemimpinan tersebut dirangkum pada teori jalur-tujuan (*path-goal theory*), yakni sebagai berikut:

1. Gaya pemimpin direktif (*Directive leader*), yakni pimpinan yang mengarahkan bawahan mengenai jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan dengan membimbing cara menyelesaikan tugas secara rinci. Pemimpin ini memberi tahu apa yang mereka harapkan dari bawahan tersebut.
2. Gaya kepemimpinan suportif (*Supportive leader*), yakni pimpinan yang mendukung dengan memperlihatkan kepeduliannya kepada bawahannya dengan selalu bersikap ramah dan memenuhi kebutuhan bawahan.
3. Gaya kepemimpinan partisipatif (*Participative leader*), yakni pimpinan yang partisipatif dengan cara berdiskusi dengan bawahan. Kemudian, saran dan ide

tersebut dipakai untuk mengambil keputusan.

4. Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achivement-oriented leader*), yakni pimpinan berorientasi terhadap prestasi.

Kinerja

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mengimplementasikan program kerja. Kinerja pengurus diperoleh dari pekerjaan tertentu berdasarkan standar yang berlaku pada suatu periode organisasi (Fauzi 2020). Tingkat pencapaian sebuah kegiatan baik dalam hal pencapaian sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi dapat digambarkan oleh kinerja.

Kinerja pengurus mampu diketahui dengan menjadikan tujuan atau target yang hendak dicapai sebagai tolak ukur. Menurut Armstrong (2019), kinerja tidak hanya berupa hasil kerja, namun juga proses yang terjadi di dalamnya. Kinerja memiliki hubungan rencana strategis, kepuasan konsumen, serta hasil yang diberikan untuk ekonomi.

Proses penilaian kinerja dilakukan organisasi untuk mengevaluasi cara bekerja pegawai. Berdasarkan pernyataan Mattalata (2020), kinerja merupakan tolak ukur dalam menilai penerapan visi, misi, dan tujuan organisasi. Ketika penilaian kinerja di organisasi terlaksana dengan baik, peningkatan motivasi kerja dan loyalitas pengurus organisasi akan terjadi. Hal itu tentunya menjadi sebuah keuntungan untuk organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja secara formal dengan indikator tertentu secara obyektif perlu untuk dilakukan. Manajemen kinerja tidak hanya menjadi sarana bagi individu untuk meningkatkan kemampuan, namun juga menunjukkan bahwa organisasi menilai perkembangan tiap individu dan tidak hanya menilai secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2016), terdapat beberapa indikator kinerja untuk melihat tingkat pencapaian individu dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, yakni sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja didefinisikan sebagai seberapa baik seseorang mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Kualitas kerja dapat diketahui dengan memperhatikan indikator pencapaian target kerja yang umumnya telah dirancang pada periode awal kepengurusan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja dicerminkan melalui intensitas seseorang bekerja selama satu waktu. Kuantitas kerja berarti seberapa cepat seorang pengurus menyelesaikan tugas utama yang dimiliki. Dengan memperhatikan kuantitas kerja, jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan pada satu waktu sehingga mencapai efisiensi dan efektivitas dari pengurus organisasi dapat diketahui.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu berarti kesesuaian atas durasi pekerjaan yang diharapkan dengan apa yang sebenarnya terjadi. Untuk meraih ketepatan waktu, durasi pengerjaan setiap kegiatan diterapkan dan perlu dilakukan koordinasi untuk mampu memaksimalkan output. Indikator dari ketepatan waktu yakni ketepatan menyelesaikan pekerjaan dari setiap individu yang berada di organisasi.
4. Efektivitas
Tingkat efektivitas memegang kunci penting keberhasilan suatu organisasi. Indikator dari efektivitas yakni efisiensi biaya. Hal ini dicerminkan melalui maksimalisasi penggunaan sumber daya organisasi layaknya bahan baku, teknologi, uang, dan tenaga dalam menaikkan hasil dari setiap unit.
5. Kemandirian
Kemandirian yakni suatu keadaan dimana seorang bawahan melakukan pekerjaan tanpa turut campur dari pimpinan. Kemandirian dalam bekerja menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan pada setiap individu. Indikator dari kemandirian adalah adanya rasa inisiatif dari bawahan.

Aisyah Putri Hidayah; Siti Rahmawati. The Effect of Leadership Style on the Performance of Student Organization Management

6. Komitmen

Seseorang yang memegang rasa komitmen umumnya memiliki loyalitas yang tinggi kepada sesuatu yang ia miliki. Dengan adanya kesetiaan, pengurus organisasi akan bertanggung jawab terhadap organisasi. Hal ini nantinya berdampak terhadap peningkatan pelaksanaan tugas yang dikerjakan karena adanya perasaan memiliki terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni metode kuantitatif dan kualitatif deskriptif dengan pengisian kuesioner berbentuk *close ended* dan *open ended question*. Instrumen kuesioner penelitian mengandung bobot dari skala likert 5 poin. Selain itu penelitian juga menggunakan data sekunder berupa studi kepustakaan yang diperoleh dari jurnal, buku, internet, survei organisasi terkait, serta literatur terkait lainnya. Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan yakni April – Juli 2022.

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode ensus, yakni sebuah cara pengumpulan data dengan meneliti seluruh elemen dari populasi yang dijadikan sebagai ruang lingkup penelitian. Hal itu dikarenakan populasi dari objek yang diteliti kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel dapat diambil secara keseluruhan. Penelitian ini menjadikan pengurus BEM FEM IPB 2020/2021 sebagai objek yang ingin diteliti. Berdasarkan data yang dimiliki Dewan Perwakilan Mahasiswa Keluarga Mahasiswa IPB (DPM KM IPB), jumlah populasi yang merupakan pengurus organisasi BEM FEM IPB 2020/2021 adalah 98 orang, sehingga ditarik kesimpulan bahwa penelitian dilakukan kepada 97 orang, yakni seluruh pengurus BEM FEM IPB terkecuali pemimpin inti BEM FEM yakni Ketua umum. sPengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS *Statistic* 21.0 dan Microsoft Excel 2010.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian ini menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,202. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 16 butir pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan 26 butir pertanyaan untuk variabel kinerja pengurus dinyatakan valid dan dapat dijadikan instrumen penelitian yang sah.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif, partisipatif, suportif, berorientasi prestasi, serta kinerja pengurus memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,719 s/d 0,9. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Alpha Cronbach seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,6 dan pertanyaan yang diajukan pada instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Karakteristik responden

Pengurus BEM FEM IPB 2020/2021 merupakan responden dalam penelitian ini. Jumlah responden penelitian yakni 97 orang, yakni seluruh pengurus BEM FEM IPB terkecuali pemimpin inti BEM FEM yakni Ketua Umum. Seperti yang diketahui sebelumnya, pengurus BEM FEM IPB berasal dari jurusan dan angkatan yang berbeda. Karakteristik responden yang memuat usia, jenis kelamin, bagian, dan jabatan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 21-23 (63,9%), dan berjenis kelamin perempuan (54,6%). Mayoritas responden termasuk ke dalam bagian departemen BEM (73,2%) dan menjabat sebagai staf (60,8%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kelompok	Jumlah	Persentase (%)
Usia (Tahun)	19 - 20	35	36,1
	21 - 23	62	63,9
<i>Subtotal</i>		97	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	45,4
	Perempuan	53	54,6
<i>Subtotal</i>		97	100
Bagian	Badan Pengurus Harian	8	8,3
	Departemen	71	73,2
	Biro	18	18,5
<i>Subtotal</i>		97	100
Jabatan	Pengurus Inti Umum	8	8,3
	Pengurus Inti Dept/Biro	30	30,9
	Staf	59	60,8
<i>Subtotal</i>		97	100

Analisis Persepsi Pengurus Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan

Analisis deskriptif akan menjabarkan bagaimana persepsi pengurus terhadap gaya kepemimpinan di BEM FEM IPB. Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai yang paling sering muncul (modus) sehingga mendapatkan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Persepsi pengurus organisasi terhadap gaya kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Modus	Persentase	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Direktif	4	47,9%	Baik
Gaya Kepemimpinan Suportif	5	51,5%	Sangat Baik
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	5	56,4%	Sangat Baik
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	4	45,4%	Baik

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa menurut para pengurus organisasi BEM FEM IPB gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif di BEM FEM IPB telah diterapkan dengan sangat baik. Pengurus organisasi memiliki persepsi bahwa pemimpin telah berhasil dalam menjalin hubungan baik dengan pengurus, memberikan solusi terhadap segala permasalahan dan pengambilan keputusan yang terjadi di organisasi, melakukan pengawasan kepada pengurus organisasi, memberikan kritik dan saran pada pekerjaan yang dilakukan, serta mengajak pengurus untuk ikut terlibat dalam kegiatan organisasi dengan sangat baik. Sementara itu, gaya kepemimpinan direktif dan berorientasi prestasi yang diterapkan oleh pimpinan diinterpretasikan sebagai baik. Hal itu berarti pemimpin telah mengarahkan pengurus, menjunjung tinggi standar kerja dalam organisasi, dan melakukan perancangan program kerja dengan baik. Pengurus organisasi juga memiliki persepsi bahwa pemimpin bisa lebih meningkatkan kembali penerapan dorongan seperti *reward* maupun sanksi untuk meningkatkan motivasi pengurus dalam bekerja. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif memegang persentase nilai modus tertinggi, yakni sebesar 56,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus organisasi memiliki persepsi bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan bentuk gaya kepemimpinan yang paling sering digunakan oleh pimpinan BEM FEM IPB.

Analisis Persepsi Pengurus Organisasi terhadap Kinerja

Indikator kinerja pada penelitian ini menggunakan teori dari Robbins (2016) dimana kinerja terdiri dari kualitas kinerja, kuantitas kinerja, ketepatan waktu, efektivitas,

kemandirian, dan komitmen. Masing-masing dari indikator tersebut memiliki pernyataan yang berbeda-beda. Berikut hasil dari persepsi pengurus organisasi terhadap kinerjayang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Persepsi pengurus organisasi terhadap kinerja

Indikator Kinerja	Modus	Persentase	Keterangan
Kualitas Kerja	4	54,64%	Baik
Kuantitas Kerja	4	50,8%	Baik
Ketepatan Waktu	4	54,3%	Baik
Efektivitas	4	51,1%	Baik
Kemandirian	4	44,3%	Baik
Komitmen	5	48,2%	Sangat Baik
Total	4	49,5%	Baik

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 3, mayoritas pengurus yakni sejumlah 49,5% telah memiliki kinerja yang dapat dikategorikan baik. Menurut para pengurus organisasi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang mereka terapkan telah berjalan dengan baik. Faktor kinerja yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah faktor komitmen dimana pengurus organisasi memiliki komitmen yang sangat baik terhadap organisasi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan normal atau tidaknya bentuk distribusi dari sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,796 > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

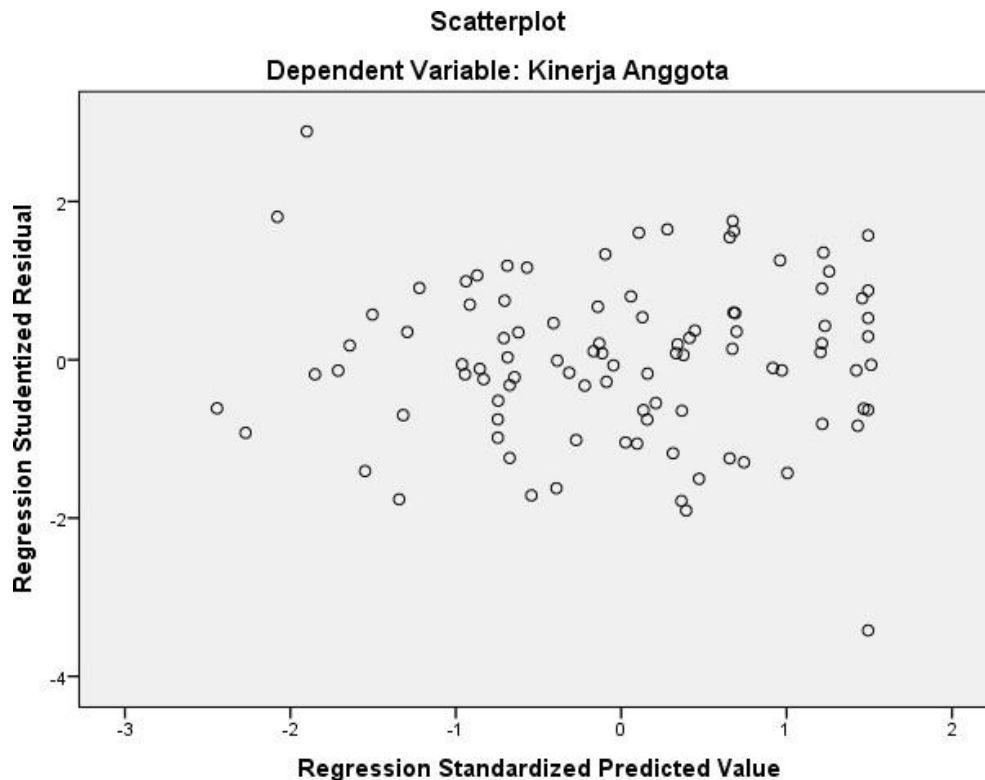
Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya interkolerasi atau kolinearitas antar variabel bebas pada sebuah model regresi. Berdasarkan hasil uji multikolineritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai toleransi empat variabel $> 0,1$ dan nilai VIF juga < 10 . Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen pada penelitian telah lolos dari uji multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji adanya variasi residual antar pengamatan dalam model regresi. Data dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila membentuk pola khusus dan tersebar tidak mendekati angka nol. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik tersebar tanpa membentuk pola tertentu dan berada di sekitar angka nol sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas dan layak untuk dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Uji R^2

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,178. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa 17,8% variabel kinerja pengurus dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sedangkan 82,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel penelitian, seperti halnya lingkungan kerja dan sistem komunikasi.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan memberi pengaruh kinerja pengurus organisasi. Penelitian ini menggunakan taraf nyata sebesar 0,05. Berdasarkan hasil Uji F didapatkan F_{hitung} dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 6,192. Adapun F_{tabel} yang ditemukan sebesar 2,47. F_{hitung} sebesar 6,192 > F_{tabel} sebesar 2,47 dan nilai signifikan kurang dari 0,05, maka secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pengurus (Y).

Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh setiap variabel bebas (X) terhadap variabel independen (Y) secara parsial, pada penelitian ini yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi terhadap kinerja pengurus organisasi. Hasil uji t dengan taraf nyata sebesar 0,05 dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t
Coefficients

Faktor	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	68,119	7,557	0	

Coefficients				
Faktor	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
GKD (X1)	-0,04	-0,064	0,949	Tidak Berpengaruh Signifikan
GKS(X2)	0,16	0,317	0,752	Tidak Berpengaruh Signifikan
GKP(X3)	1,053	1,814	0,073	Tidak Berpengaruh Signifikan
GKB(X4)	1,245	2,590	0,011	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa hanya gaya kepemimpinan berorientasi prestasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Sementara gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, dan gaya kepemimpinan partisipatif secara partial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :Y =

$$68,119 - 0,04X_1 + 0,016X_2 + 1,053X_3 + 1,245X_4 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pengurus

X₁ : Gaya Kepemimpinan Direktif X₂ : Gaya Kepemimpinan Suportif

X₃ : Gaya Kepemimpinan Partisipatif

X₄ : Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Berdasarkan model regresi linear berganda yang mempunyai nilai konstanta 68,119 yang menunjukkan kondisi ketika variabel terikat atau kinerja (Y) sebelum dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan direktif (X₁), gaya kepemimpinan suportif (X₂), gaya kepemimpinan partisipatif (X₃), dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X₄). Nilai variabel kinerja (Y) jika semua nilai variabel bebas sebesar 0 yakni 68,119.

Implikasi Manajerial

Pemimpin BEM FEM IPB sebaiknya meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Berdasarkan pernyataan House (2015), gaya kepemimpinan berorientasi prestasi merupakan sebuah kemampuan pemimpin dalam mengarahkanbawahan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Persepsi pengurus BEM FEM menunjukkan bahwa indikator tertinggi dari variabel gaya kepemimpinan berorientasi prestasi yakni penetapan tujuan untuk pengurus dan organisasi. Hal itu sesuai dengan BEM FEM IPB yang memiliki tujuan untuk meneruskan prestasi yang telah didapatkan pada tahun sebelumnya. Pengurus BEM FEM IPB memiliki keinginan yang sangat baik dalam mewujudkan tujuan organisasi, dimana hal tersebut tercerminkan pada indikator kinerja bagian komitmen terhadap organisasi. Ketua umum BEM FEM IPB dapat menaruh kepercayaan kepada pengurus agar mampu meningkatkan semangat dan motivasi pengurus. Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner, ditemukan fakta bahwa pengurus BEM FEM IPB menginginkan pemberian reward ataupun apresiasi dari pemimpin terhadap apa yang telah mereka kerjakan. Hal ini berarti pengurus BEM FEM mempertimbangkan hal-hal yang membawa kepuasan sebagai pemacu dalam menghasilkan suatu kinerja. Pemimpin BEM FEM IPB dapat melakukan program apresiasi setiap bulannya dengan memberikan penghargaan *staff of the month* ataupun penilaian yang baik pada sertifikat pengurus di akhir kepengurusan.

Gaya kepemimpinan situasional merupakan kemampuan pemimpin untuk mengadaptasikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi di organisasi. Pada dasarnya, suatu organisasi dan seluruh individu di dalamnya

bersifat dinamis. Oleh karena itu, pemimpin seharusnya mampu menempatkan gaya kepemimpinan sesuai dengan tempat dan waktu. Pendekatan kepemimpinan situasional dapat membantu mengembangkan hubungan dengan pengurus organisasi karena pemimpin akan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat perkembangan mereka. Masing-masing pengurus BEM FEM tentunya memiliki kemampuan, tingkat kepercayaan diri, dan motivasi yang berbeda saat bekerja. Apabila pemimpin hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan yang sama untuk seluruh pengurus organisasi, beberapa pengurus BEM FEM akan merasa kurang dilayani, merasa kurang dibutuhkan, ataupun memanfaatkan bentuk gaya kepemimpinan tersebut. Sehingga sebaiknya pemimpin mampu menganalisis karakteristik pengurus BEM FEM IPB dengan bantuan dari Biro Manajemen Internal dan menerapkan kepemimpinan situasional yang memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan untuk memenuhi kebutuhan semua pengurus. Ketua umum tentunya tidak bisa melakukan segala hal seorang diri, sehingga diperlukan peran dari setiap ketua departemen/biro untuk mengurus departemen/biro dibawah arahan ketua umum.

Sebuah organisasi memerlukan sumberdaya manusia yang memiliki kinerja tinggi agar organisasi mampu memperoleh hasil yang optimal. Mayoritas kinerja pengurus organisasi mahasiswa BEM FEM IPB termasuk pada kategori baik (nilai 4), untuk itu BEM FEM IPB perlu meningkatkan kinerja pengurus organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan yakni dengan rutin melakukan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengurus dan organisasi, seperti halnya pelatihan akan kemampuan dasar manajerial dan manajemen event. Kemudian, monitoring dan evaluasi secara rutin dapat dilakukan untuk menjaga kinerja dan semangat pengurus organisasi. Selain itu, pemimpin juga perlu mengidentifikasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja dari pengurus organisasi. Hal ini dimaksudkan agar keinginan pengurus dapat terpenuhi dan organisasi mampu mencapai tujuan. Organisasi dapat menerapkan evaluasi kinerja dua arah untuk meminimalisir kesalahan atau kekeliruan. Pada kenyataan berorganisasi, kesalahan tidak hanya berasal dari pengurus, namun bisa juga dari pemimpin. Banyak terjadi kasus dimana pengurus tidak berani untuk menegur atau mengutarakan kesalahan pemimpin sehingga wadah untuk mengutarakan kritik dan saran dari pengurus sangat diperlukan. Ketua umum dapat mengadakan monitoring dan evaluasi dengan bantuan dari Badan Pengurus Harian (BPH), Biro Manajemen Internal, dan Ketua Departemen/Biro. Evaluasi dua arah dapat dilakukan secara anonim melalui *google form* agar hasil yang diterima sepenuhnya jujur dan meminimalisir perasaan sungkan dari bawahan. Dapat disimpulkan bahwa pemahaman dan penerapan gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kinerja pengurus BEM FEM yang akan berdampak pada peningkatan kepuasan KM FEM selaku target utama program kerja organisasi. Sehingga prestasi BEM FEM IPB dapat dipertahankan dan organisasi mampu berdampak pada peningkatan SDM Fakultas Ekonomi dan Manajemen serta Institut Pertanian Bogor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ketua umum organisasi BEM FEM IPB 2020/2021 memiliki keempat gaya kepemimpinan, yakni gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Ketua umum telah menjalankan gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif dengan sangat baik, sedangkan gaya kepemimpinan direktif dan berorientasi prestasi dikategorikan sebagai baik. Secara umum, gaya kepemimpinan yang paling sering diterapkan oleh ketua umum merupakan gaya kepemimpinan partisipatif namun gaya kepemimpinan berorientasi prestasi paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pengurus organisasi.
2. Kinerja pengurus organisasi secara umum dapat dikategorikan baik, dimana pengurus organisasi memiliki tingkat komitmen yang sangat baik terhadap BEM FEM IPB dengan memperhatikan nilai modus tertinggi. Pengurus organisasi BEM FEM IPB 2020/2021 juga mengimplementasikan prinsip kualitas kerja, ketepatan

Aisyah Putri Hidayah; Siti Rahmawati. The Effect of Leadership Style on the Performance of Student Organization Management

waktu, efektivitas, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kemandirian dengan baik.

3. Gaya kepemimpinan suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi, sementara gaya kepemimpinan direktif memiliki pengaruh negatif. Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pengurus organisasi BEM FEM IPB 2020/2021 secara simultan. Namun hanya gaya kepemimpinan berorientasi prestasi yang memengaruhi kinerja pengurus organisasi secara signifikan. Hal ini berarti pengurus BEM FEM IPB 2020/2021 mempertimbangkan faktor pemenuh kepuasan seperti halnya *reward* ataupun apresiasi dalam menghasilkan sebuah kinerja. Gaya kepemimpinan suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi, sementara gaya kepemimpinan direktif memiliki pengaruh negatif.

Saran

1. Ketua umum sebagai pimpinan tertinggi organisasi BEM FEM dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi, untuk itu diperlukan kepekaan dan daya pikir kritis dari pemimpin. Pemimpin sebaiknya meningkatkan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, dimana salah satu cara yang dapat dilakukan pemimpin yakni dengan memberikan kepercayaan kepada pengurus, memberikan *reward*, dan rutin memberikan apresiasi.
2. BEM FEM IPB sebaiknya melakukan *monitoring* dan evaluasi secara rutin dengan menerapkan sistem penilaian kinerja dua arah, yakni penilaian kinerja dari pimpinan kepada pengurus dan berlaku sebaliknya. Tak hanya itu, BEM FEM IPB perlu melakukan survei mengenai kebutuhan dari mahasiswa FEM. Fokus organisasi harus strategis dengan memperhatikan situasi jangka panjang.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan metode analisis dengan melakukan penambahan variabel laten lain mengingat hasil uji koefisiensi determinasi pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus hanya sebesar 17,8% dan 82,2% lainnya dijelaskan oleh faktor di luar variabel penelitian, seperti halnya lingkungan kerja dan sistem komunikasi. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian pada organisasi-organisasi mahasiswa lain yang terdapat di Institut Pertanian Bogor, seperti halnya Himpunan Mahasiswa, Unit Kegiatan Mahasiswa, Dewan Perwakilan Mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal A, Perbankan P, Stia S, Yogyakarta AA. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*. 5(2):151-170. doi: 10.21927/jesi.2015.5(2).151-170
- Agustin AP, Suharso P, Sukidin. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*. 13(1):20-25. doi: 10.19184/jpe.v13i1.10415
- Alamanda S, Setiawan M, Irawanto DW. (2022). Leadership Styles On Employee Performance With Work Satisfaction And Organizational Commitment As Intervening Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 20(1):34-42. doi:10.21776/ub.jam.2022.020.01.04.

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong M. (2019). *How to Manage People: Fast, effective management skills that really get results*. 4th edn. London, UK: Kogan Page Limited.
- BEM FEM IPB. (2021). Hasil Riset Akhir Kepengurusan BEM FEM IPB 2020/2021 Kabinet Querencia.
- Bhargavi S, Yaseen A. (2016). Leadership Styles and Organizational Performance. *Strategic Management Quarterly*. 4(1):2372–496. doi:10.15640/smq.v4n1a5.
- Busro M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2022). Klasterisasi Perguruan Tinggi Tahun 2022. Jakarta. <http://kemdikbud.go.id/main/?lang=id>.
- Efendi R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*. 1(1):1-5.
- Fanulene CK, Lengkong VPK, Dotulong LOH. (2022). Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. 10(1):419-428. doi:10.35794/emba.v10i1.37978
- Fauzi A, Nugroho RH. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Ed-8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. repository.upy.ac.id/id/eprint/1325
- Hasbi M, Aji Priyanto A. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*. 7(4):3754-3775. doi:10.36418/syntax-literate.v7i4.6684
- Hendri M, Kirana, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*. 2(1):119-128. doi:10.47492/jip.v2i1.611
- Hertanto E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala. docplayer.info/220628622-Eko-hartanto-2017-perbedaan-skala-likert-lima-skala-dengan-modifikasi-skala-likert-empat-skala-fitria-sari-tinjauan-terhadap-motivasi.html
- House RJ. (1996). Path-Goal Theory Of Leadership: Lessons, Legacy, And A Reformulated Theory. *Leadership Quarterly*. 7(3):323–352.
- Jahari J, Rusdiana. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung:Yayasan Darul Hakim.

Aisyah Putri Hidayah; Siti Rahmawati. The Effect of Leadership Style on the Performance of Student Organization Management

- Juniarti AT. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai PT Bumitama Gunajaya Agro. *Trinomika*. 8(2):90-95.
- Kovac H, Sirol M, Sumanjski M. (2017). *Leadership Handbook*. Sarajevo: South East European Youth Network
- Mentang SX. (2019). Implementasi Gaya Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Tomohon.
- Ohemeng FLK, Amoako-Asiedu E, Obuobisa Darko T. (2018). The relationship between leadership style and employee performance. *International Journal of Public Leadership*. 14(4):274–296.doi:10.1108/ijpl-06-2017-0025.
- Pawirosumarto S, Sarjana PK, Gunawan R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. 59(6):1337–1358. doi:10.1108/IJLMA-10-2016-0085.
- Rismawati, Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi keDepan*. Celebes: Media Perkasa.
- Rektor Institut Pertanian Bogor. (2022). Keputusan Rektor Institut Pertanian Bogor Nomor57 tentang Organisasi Kemahasiswaan Institut Pertanian Bogor 2022. <https://hukum.ipb.ac.id/produk-hukum/produk-rektor/keputusan/keputusan-rektor-2022>.
- Rivai, Zainal, Veithzal. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, Timothy A. (2016). *Organizational Behaviour*. Ed ke-16. Boston: Pearson.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sidiq U,. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Khoirussalim. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: Nata Karya. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.CV.
- Sunyoto D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suryani, Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Susilowati E, Andayani KV pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*. 1(1):59. doi:10.32493/jmw.v1i1.9625.
- Thoha M. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali.

Wiratnadi P, Metriana MA, Indrayani L. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberlanjutan Organisasi Nirlaba (Studi Pada Organisasi Kakak Asuh Bali). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 11(2):605-616.

Yudha Erlangga C. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*. 8(2): 24-29.