



Upaya Meningkatkan Kepuasan Mahasiswa Manajemen Melalui Kepemimpinan Perempuan dan Kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa

Aulia, Musoli

Universitas Aisyiyah Yogyakarta

aulya7031@gmail.com musoli@unisayogya.ac.id

*Correspondence: Musoli

Email: musoli@unisayogya.ac.id

Received: 15 Nov 2023

Accepted: 25 Des 2024

Published: 25 Des 2023



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Program Studi S1 Manajemen telah mendirikan organisasi yang di namakan Himpunan Mahasiswa Manajemen yang dipimpin oleh seorang Perempuan. Perempuan merupakan makhluk lemah lembut, seorang yang simpatik, pendengar yang baik, dan dapat dengan mudah untuk diajak bicara. Pada dasarnya semua orang dapat menjadikan dirinya sebagai seorang pemimpin dan tidak semua perempuan itu lemah, mereka dapat diibaratkan seperti bangunan yang kokoh dan juga fondasi yang berstruktur kuat. Maka dari itu peran Kepemimpinan Perempuan sangat penting untuk memimpin organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya meningkatkan kepuasan mahasiswa manajemen melalui kepemimpinan perempuan dan kinerja pengurus himpunan mahasiswa dengan studi kasus: Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Aisyiyah Yogyakarta periode 2021/2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan sampel sebanyak 113 Mahasiswa Manajemen dan pengumpulan data menggunakan uji validitas item dengan korelasi person, sedangkan uji

reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach*. Sehingga disimpulkan bahwa (1) kepemimpinan perempuan (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan mahasiswa (Y), (2) kepemimpinan perempuan (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pengurus (X_2), (3) kinerja pengurus (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan mahasiswa (Y).

Kata kunci: kepemimpinan perempuan; kinerja pengurus; kepuasan mahasiswa

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur manajemen yang paling penting dalam organisasi karena sebagai faktor utama yang menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan organisasi dari tuntutan masyarakat dan jaman menurut (Susianan, 2015). Menurut pendapat ahli yang lain bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas menurut (Hamalik, 2026). Dan juga mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungan dengan pekerjaan para anggota kelompok menurut (Handayani, 2019). Organisasi merupakan salah satu wadah pertumbuhan manusia untuk

melakukan pengembangan diri maupun sekumpulan orang yang bekerja sama dengan keahlian masing-masing supaya tercapainya sumber daya manusia yang unggul. Perguruan Tinggi Universitas Aisyiyah Yogyakarta mempunyai organisasi yang didirikan oleh program studi manajemen pada tahun 2016, yang dipimpin oleh seorang perempuan dengan dinamakan Himpunan Mahasiswa Manajemen (HUMANIS). Dalam organisasi, tentunya ada seorang pemimpin, pemimpin inilah yang akan membawa anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama menurut (Musoli, 2021). Organisasi akan berhasil atau gagal sangat ditentukan oleh kemampuan atasannya dalam mengelola bawahannya menurut (Plangiten, 2013).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada situasi tertentu pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu menurut (Musoli, 2021). kepemimpinan juga mengacu pada proses pengaruh dan mempengaruhi tindakan karyawan dan terbentuk interaksi yang dinamis antara atasan dan bawahan menurut, (Belias, 2014). Kepemimpinan perempuan merupakan fokus pada unsur emosional, kejiwaan, yang dikenal memiliki karakteristik sebagai makhluk lembut, cantik emosional, keibuan dan sebagai pendengar yang baik, sehingga peran perempuan sangat tidak diragukan karena memiliki sifat penyabar, peka, berkomunikasi yang baik, pembujuk sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan terwujudnya pengurus yang berkinerja dengan baik dalam menciptakan kepuasan bersama menurut (Bahri, 2022).

Menurut (Mayasari, 2016) bahwa kepemimpinan perempuan adalah perempuan dianggap sebagai fungsi dengan energi, intensitas, dan ekspresi emosional yang lebih tinggi sehingga dapat menimbulkan rasa antusias terhadap pekerja. Peran kepemimpinan juga penyebab yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai dikarenakan efektifnya kepemimpinan dalam memberikan pengarahan terhadap segala upaya-upaya pegawai dalam tercapainya tujuan Organisasi.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Perfotmance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang. Kinerja merupakan hasil (*output*) berupa kualitas maupun kuantitas yang diperoleh sumber daya manusia dalam tugas maupun tanggung jawab yang diberikan dan dikerjakan dengan sungguh-sungguh menurut (Mangkunegara, 2015; Musoli, 2018).

Kinerja yang efektif juga dapat dilihat dari pencapaian tingkat kepuasan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Meningkatkan kepuasan kerja dapat diterapkan dengan empat macam menurut (Suparyadi, 2015), membuat cara kerja menjadi menyenangkan, pemberian kompensasi yang layak dan adil, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menciptakan hubungan kerja sama yang humoris, menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompensasinya dan kinerja dapat dinilai oleh atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri, bawahan, dan atasan dari atasan langsung. Dengan tujuan penilaian kinerja sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, penerapan besarnya balas jasa, untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya, sebagai dasar untuk mengevaluasi atas seluruh kegiatan di dalam Perusahaan menurut (Hasibuan, 2018).

Menurut (Umriana, 2022; Musoli, 2018), kepuasan mahasiswa adalah perasaan senang, puas mahasiswa dan kelegaan pembelajaran pada perguruan tinggi terhadap apa-apa yang menjadi kebutuhannya selama melaksanakan studi, sehingga diharapkan jika mahasiswa mendapatkan kepuasan dengan layanan yang ada di kampus selama proses belajar mengajar, maka hasil belajarnya akan maksimal. Ada juga pendapat lain yang mendefinisikan kepuasan kerja, yaitu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya dan kepuasan kerja juga lebih menggambarkan sikap dari perilaku.

Kepuasan kerja dilakukan dan perasaan puas akan nilai atau kompensasi yang diterima dari pekerjaan tersebut menurut, (Putri, 2017). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, faktor motivasi dan faktor *hygiene*, menurut (Darmawati, 2013). Kepuasan kerja sesuatu yang dirasakan oleh karyawan pada kondisi yang diharapkan di sekitarnya ataupun sesuatu yang dihasilkan. kepuasan kerja dapat pula tercipta dari budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan perusahaan Menurut (Dwiyanti, 2020). Kepuasan kerja tidak hanya diukur pada pencapaian karyawan semata akan juga sikap dan karakter pemimpin dapat memengaruhi rasa puas para karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dengan cara tiga macam yaitu, rating scales dan kuesioner, *critical incidents*, *interviews*, menurut (Wibowo, 2016).

Terdapat tinjauan umum penelitian yang sama diantaranya: "Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Panji Kabupaten Kutai Kartanegara" beberapa peneliti hanya fokus pada kepemimpinan Perempuan dan kinerja pegawai pada kantor kelurahan maupun Perusahaan namun tidak ada penelitian yang berfokus pada organisasi himpunan mahasiswa manajemen pada perguruan tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menambahkan referensi baru untuk penelitian selanjutnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya meningkatkan kepuasan mahasiswa manajemen melalui kepemimpinan perempuan dan kinerja pengurus himpunan mahasiswa dengan studi kasus: Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Aisyiyah Yogyakarta Periode 2021/2022.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengukur variabel independen terhadap dependen dan menggunakan penelitian asosiatif (hubungan) dengan tujuan mengetahui hubungan di antara tiga variabel tersebut.

Populasi, Sampel, Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Menurut (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini menggunakan Mahasiswa aktif Program Studi Manajemen di Universitas

Aisyiyah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan perhitungan rumus slovin sehingga sampel yang dapat dijadikan responden sebanyak 113 orang mahasiswa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Purposive sampling adalah Teknik pemilihan sampel dengan didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu dengan tujuan untuk memberikan informasi, Menurut (Bahri, 2018). Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert (1-5) sebagai instrumen pengumpulan data dan dapat menggunakan beberapa teknik analisis data dengan diuji melalui *software IBM SPSS Statistics*. Menurut (Ghozali, 2016), *Skala likert* adalah pengukuran skala sikap (*attitude*), opini dan peronalitas yang banyak digunakan dalam penelitian akuntansi dan bisnis adalah pengukuran skala yang dijumlahkan atau dikenal dengan *skala likert*.

Prosedur Intervensi

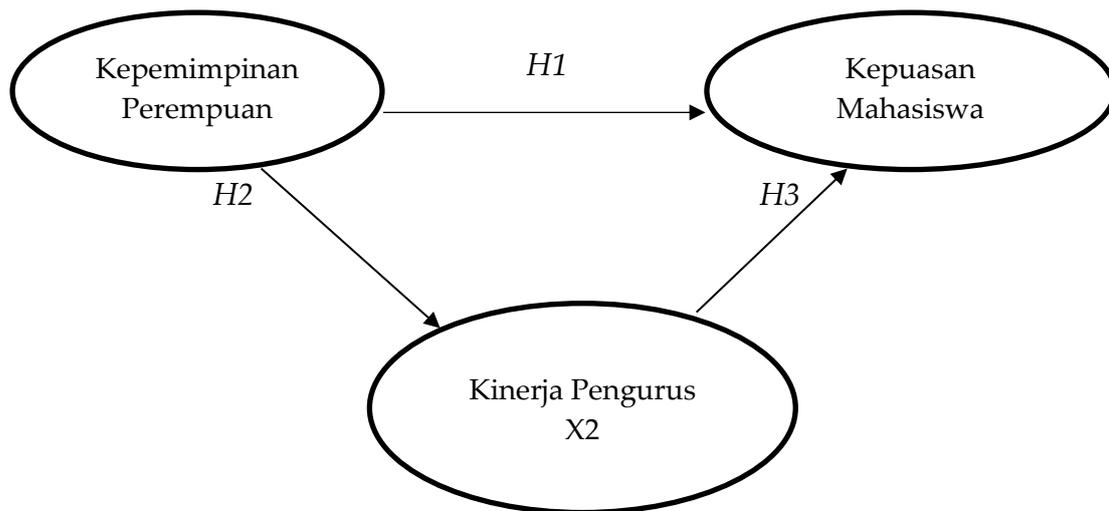
Dalam penelitian ini kuesioner dapat disebarkan secara online. Dalam kuesioner terdapat instrument pernyataan yang akan diisi oleh semua responden dengan kriteria responden diantaranya, Mahasiswa aktif Program Studi Manajemen Universitas Aisyiyah Yogyakarta, Mahasiswa yang telah mengikuti Kegiatan Himpunan Mahasiswa Manajemen dan Mahasiswa yang bukan menjadi Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen. kuesioner dibuat dalam bentuk *google form* dan dibagikan melalui *whatsapp*, data terkumpul selama 2 minggu, setelah data terkumpulkan maka langkah selanjutnya yaitu analisis data.

Instrumen

Pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 27 pernyataan yang akan diisi oleh semua responden. Berdasarkan hasil uji validitas Variabel kepemimpinan Perempuan (X1), kinerja pengurus (X2), dan kepuasan mahasiswa (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung $0,841 \geq$ dari r tabel $0,1848$ dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan pada instrument penelitian ini. Berdasarkan uji reliabilitas bahwa variable kepemimpinan perempuan (X1), kinerja pengurus (X2), dan kepuasan mahasiswa (Y) menunjukkan bahwa dari ketiga variabel tersebut terhadap nilai *Cronbach's Alpha* $0,7$ di setiap variable. Sehingga penelitian dengan pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 113 orang mahasiswa yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Perempuan, kinerja pengurus dan kepuasan mahasiswa berpengaruh secara simultan.



Gambar 1 kerangka konsep

Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap kepuasan Mahasiswa Manajemen. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,156 > t$ tabel sebesar $1,9815$ dan nilai signifikansi $0,02 \leq 0,05$. Maka disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, data tersebut dapat dilihat pada hasil uji t dan uji regresi linear berganda. Sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikansi positif terhadap kepuasan mahasiswa manajemen. Lingkungan kerja akan semakin produktif jika atasan memberikan kenyamanan dan kepuasan fasilitas kerja yang memadai sehingga akan menimbulkan rasa semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan.

Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Pengurus. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam mempengaruhi kinerja pengurus, jika pemimpin lalai dalam membina, mengawasi, mengecek progres program kerja dan mengarahkan kinerja pengurus maka akan berdampak negatif pada kinerja, dan begitu juga sebaliknya jika pemimpin semangat dalam mengecek progres program kerja dan lainnya maka akan berdampak positif pada kinerja pengurus sehingga menghasilkan kesejahteraan mahasiswa manajemen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan perempuan dan kinerja pengurus. Hasil menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar $0,589$. Kesuksesan kinerja pengurus tergantung bagaimana pemimpin memberikan penegasan, kenyamanan, pengawasan dan pembinaan dalam Organisasi.

Pengaruh Kinerja Pengurus terhadap Kepuasan Mahasiswa Manajemen. Kinerja merupakan sebuah kualitas pekerjaan yang telah dikerjakan baik individu, kelompok ataupun organisasi yang menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan pengurus tidak hanya fasilitas yang disediakan humanis melainkan juga dukungan dalam dunia akademik maupun non akademik. Timbulnya perasaan puas mahasiswa manajemen karena hasil kinerja yang dilakukan pengurus sangat membantu mahasiswa untuk mengembangkan bakatnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan perempuan dan kinerja pengurus memiliki nilai t hitung sebesar $4,484 > t$ tabel sebesar $1,9815$.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini tentang “upaya meningkatkan kepuasan mahasiswa manajemen melalui kepemimpinan perempuan dan kinerja pengurus himpunan mahasiswa studi kasus: himpunan mahasiswa manajemen Universitas Aisyiyah Yogyakarta periode 2021/2022. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini sebagai berikut, (H1): bahwa kepemimpinan Perempuan berpengaruh (X1) signifikan dan positif terhadap kepuasan mahasiswa (Y). Kesuksesan sebuah organisasi tergantung dari pemimpin yang mampu memberikan kepuasan kepada mahasiswa. Hal ini dapat dilihat pada hasil analisis data di antaranya: Uji parsial (Uji T) nilai t hitung sebesar 3,156 > t tabel sebesar 1,9815. Maka kepemimpinan Perempuan(X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa (Y). Berdasarkan hasil analisis dan uji korelasi bahwa, (H2): kepemimpinan perempuan (X1) berpengaruh signifikan positif kuat terhadap kinerja pengurus (X2). Dapat dilihat pada dua variabel nilai t hitung (KP) sebesar 3,156 dan (K) sebesar 4,484 > t tabel sebesar 1,9815 dengan nilai korelasi sebesar 0,589 dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan korelasi antara kepemimpinan perempuan (X1) dan kinerja pengurus kuat dan signifikan (X2). (H3): Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa kinerja pengurus (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan mahasiswa (Y). Berdasarkan nilai yang diperoleh yaitu t hitung sebesar 4,484 > t tabel sebesar 1,9815. Maka hasil menunjukkan bahwa hipotesisnya diterima. Penelitian ini akan sangat bagus jika penelitian selanjutnya menambahkan variabel-variabel lain untuk mengembangkan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, M. H., Surya, I., & Dama, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Panji Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Penerbit Andi (Anggota Ikapi). Percetakan Andi Offset. Yogyakarta.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Leadership And Job Satisfaction--A Review. *European Scientific Journal*, 10(8).
- Darmawati, A., & Hayati, L. N. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *JurnalEconomia*, 9(1), 10-17.
- Dwiyanti, N. M. C. (2020). Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 5 di Bali Ditinjau dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 96-102.
- Ghozali, I. (2016). Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya.
- Hamalik, O. (2016) Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: Bumi Aksara

- Handayani, M. M. (2019). Pengaruh selfefficacy dan emotional intelligence pemimpin perempuan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan leader member exchange (lmx) sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(2).
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251.
- Mayasari, D. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan di PT. AIA Chandra Utama Agency Kupang. *Agora*, 4(1), 776-781.
- Moehariono, M. (2014). *pengukuran kinerja berbasis kompetensi edisi revisi*. PT
- Musoli, M. (2021). Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 6(1), 64-88.
- Musoli, M., & Palupi, M. (2018). Upaya Peningkatan kepuasan kerja dan kinerja Karyawan Perguruan Tinggi melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 9(2), 200-216.
- Plangiten, P. (2013). gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. pos Indonesia (persero) manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Putri, D. D. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Darmajaya*
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Tugas Kelompok Review Jurnal*, 84.
- Umriana, A., & Pranatami, D. A. (2022). Indeks Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan Akademik Dan Non Akademik UIN Walisongo Semarang. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 8(1), 95-103.
- Wibowo, M. K. (2016). Jakarta: Rajawali Pers. *PT RajaGrafindo Persada*.