



## Gaya Kepemimpinan Ideal Bagi Mahasiswa UNJANI Sebagai *Smart Military University*

Received: 15<sup>th</sup> January 2025; Revised: 3<sup>rd</sup> February 2025; Accepted: 31<sup>th</sup> March 2025

Permalink/DOI: <http://dx.doi.org/10.15548/10961>

**Endah Andriani Pratiwi**

Universitas Jendral Achmad Yani

E-mail:

[endah.andriani@lecture.unjani.ac.id](mailto:endah.andriani@lecture.unjani.ac.id)

**Yoga Hardianto**

Universitas Jendral Achmad Yani

E-mail:

[yoga.hardianto@lecture.unjani.ac.id](mailto:yoga.hardianto@lecture.unjani.ac.id)

\*) Corresponding Author

**Abstract:** This research wants to see how the leadership style that leaders are expected to have from a student's point of view. In this case the leader in question is a leader who is in the structural ranks of Unjani higher education according to the research sample, namely Unjani students. There were 312 students who were sampled and chose the desired leadership style based on the theoretical approach of Path goal theory. The result is that students want the leadership style possessed by leaders at Unjani tertiary institutions, namely a directive leadership style with a moderate category, supportive leadership with a medium category, achievement motivation with a medium category and participative leadership with a moderate style.

**Keywords:** – Supportive, Achievement Motivation, Directive, Participative

**How to Cite:** Pratiwi, E. A., Hardianto, Y. (2025). Gaya Kepemimpinan Ideal Bagi Mahasiswa UNJANI Sebagai *Smart Military University*. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 16(1), 14 – 23. DOI: <http://dx.doi.org/10.15548/10961>

### PENDAHULUAN :

Setiap organisasi tentunya memiliki bagian terpenting demi kemajuan organisasi. Bagian penting tersebut merupakan Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, sehingga organisasi akan menjadi lebih produktif, karena pertumbuhan sumber daya manusia di dalamnya sudah terpenuhi.

Bukan hanya berfungsi bagi pencapaian tujuan maupun visi dan misi, Namun sumber daya manusia ini bekerja untuk memenuhi peran sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam memenuhi kebutuhan organisasi. Hal ini tentunya perlu didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang produktif dan

berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Efektivitas organisasi dalam menyediakan hal-hal tersebut terkait erat dengan peran pemimpin dan bagaimana peran kepemimpinan ini berdampak pada keterlibatan kerja orang-orang dalam suatu organisasi tersebut. Tingkat interaksi dan hubungan antara anggota dan pimpinannya mungkin dapat dikaitkan dengan produktivitas, komitmen, kepuasan dan dalam hal ini keterlibatan. Perhatian utama di sini adalah untuk memahami gaya kepemimpinan yang ideal.

Pemimpin merupakan faktor penting atas keberhasilan pembangunan suatu organisasi. Demikian pula di Universitas Jenderal Achmad Yani (UNJANI) yang merupakan Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Jawa Barat dan yang berada di bawah Yayasan TNI-AD

yaitu Yayasan Kartika Eka Paksi. Perguruan Tinggi tidak akan berhasil tanpa ada peranan dari seorang pemimpin. Persepsi akan pemimpin seperti apa yang lebih pantas dan cocok sebagai pemimpin di Perguruan Tinggi diwarnai dengan harapan, ide, dan cita-cita akan dibawa kemana UNJANI di masa yang akan datang. Mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa juga memiliki harapan akan pemimpin ideal yang diharapkan dapat memimpin UNJANI.

Pemimpin dapat mengarahkan sumber daya manusia mencapai tujuan dan memotivasi perilaku sumber daya manusia kearah pencapaian tujuan tersebut (Griffin, 2002). Kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting dalam mengarahkan arah perkembangan dan kebijakan yang akan ditentukan untuk dijalankan. Mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa memiliki persepsi tersendiri mengenai kepemimpinan yang menurut mereka dapat memimpin Perguruan Tinggi. Melalui proses persepsi, seseorang akan memproses informasi yang diterimanya dari lingkungan hingga menghasilkan suatu keputusan dan tindakan. Menurutny, persepsi merupakan suatu proses pembentukan kesan mengenai diri sendiri, diri orang lain, dan pengalaman-pengalaman sehari-hari. Seseorang akan memberikan respon terhadap suatu situasi berdasarkan persepsinya, dan persepsi tersebut bisa sudah berjalan lama.

UNJANI sebagai perguruan tinggi yang sedang berkembang memiliki misi untuk menjadikan kampus sebagai kampus yang smart dengan *slogan Smart Military University*. Dimana UNJANI akan berubah menjadi kampus yang smart sehingga diperlukan dukungan dari semua pihak baik itu mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, pemimpin, unsur Yayasan dan juga masyarakat sekitarnya. Dalam upaya mewujudkan itu semua maka diperlukan pemimpin yang memang mampu membawa ke dalam pencapaian misi tersebut. Mahasiswa sebagai sumber dan produk yang akan diproses untuk menghasilkan

para lulusan yang berkualitas tentunya menjadi faktor yang sangat penting. Namun disamping itu bagaimana pemimpin dapat mengarahkan dan mendukung mahasiswa untuk dapat menjadi lulusan yang berkualitas, berkompeten dan mampu berdaya saing di dalam era Revolusi Industri 4.0 yang akan menuju Era Revolusi Industri 5.0. Oleh karena itu bagaimana mahasiswa menilai dan mempersepsikan pemimpin UNJANI dalam upaya mencapai tujuan *Smart Military University*.

*Slogan Smart Military University* bukan hanya sekedar slogan tapi suatu arah mimpi organisasi, sehingga bagaimana pemimpin mampu mengarahkan ke dalam tujuan tersebut dilihat dari kacamata mahasiswa sebagai produk yang akan dihasilkan oleh perguruan tinggi UNJANI. Batasan dari penelitian ini adalah ingin mendapatkan gambaran data mengenai Gaya Kepemimpinan Ideal Bagi Mahasiswa UNJANI sebagai *Smart Military University*.

## METODE :

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan induktif. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa aktif yang ada di Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar melalui *google form*, diberikan kepada mahasiswa aktif yang ada di seputaran kampus Universitas Jenderal Achmad Yani. Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh sebanyak 337 mahasiswa yang mengisi kuesionair tersebut. Alat ukur yang digunakan adalah terdiri dari 16 item dari Derue (2010) terkait dengan *Trait Leadership and Integrated Model of Leader*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN :

Penelitian ini dilakukan kepada mahasiswa UNJANI sebanyak 337

mahasiswa dengan karakteristik demografi meliputi jenis kelamin, usia, angkatan dan Fakultas. Adapun untuk jenis kelamin disajikan dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 1. Data Demografi Jenis Kelamin**

| Karakteristik        | Frekuensi | %   |
|----------------------|-----------|-----|
| <b>Jenis Kelamin</b> |           |     |
| ➤ Laki-laki          | 101       | 30% |
| ➤ Perempuan          | 236       | 70% |

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa responden pada penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun pembagiannya laki-laki sebanyak 101 dari 337 responden dengan total presentase 30% dan perempuan sebanyak 236 dari 337 responden dengan presentase sebesar 70%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

**Tabel 2. Data Demografi usia**

| Usia          | Frekuensi  | Persentase  |
|---------------|------------|-------------|
| 17 – 26 tahun | 334        | 99,1 %      |
| 27 – 36 tahun | 1          | 0,3 %       |
| 37 – 46 tahun | 2          | 0,6 %       |
| <b>Total</b>  | <b>337</b> | <b>100%</b> |

Pada tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rentang usia dari responden dalam penelitian ini bervariasi. Dimulai dari rentang usia 17-26 tahun dengan total responden sebanyak 334 dari 337 responden dengan presentase sebesar 99,1%, rentang usia 27-36 tahun dengan total responden sebanyak 1 dari 337 responden dengan presentase sebesar 0,3%, dan yang terakhir rentang usia 37-46 tahun dengan total responden sebanyak 2 dari 337 responden dengan presentase sebesar 0,6%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia 17-26 tahun.

**Tabel 3. Data Demografi fakultas**

| Fakultas     | Frekuensi  | Persentase   |
|--------------|------------|--------------|
| FISIP        | 5          | 1,5 %        |
| FITKES       | 23         | 6,8 %        |
| FKU          | 110        | 32,6 %       |
| PSIKOLOGI    | 195        | 57,9 %       |
| TEKNIK       | 4          | 1,2 %        |
| <b>TOTAL</b> | <b>337</b> | <b>100 %</b> |

Pada tabel diatas dapat kita ketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari berbagai macam fakultas. Dimulai dari fakultas FISIP dengan total responden sebanyak 5 dari 337 responden dengan presentase sebesar 1,5%, fakultas FITKES dengan total responden sebanyak 23 dari 337 responden dengan presentase sebesar 6,8%, fakultas KEDOKTERAN dengan total responden sebanyak 110 dari 337 responden dengan presentase 32,6%, fakultas PSIKOLOGI dengan total responden sebanyak 195 dari 337 responden dengan presentase 57,9%, dan yang terakhir fakultas TEKNIK dengan total responden sebanyak 4 dari 337 responden dengan presentase sebesar 1,2%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini berasal dari fakultas PSIKOLOGI.

**Tabel 4. Data Demografi berdasarkan Angkatan masuk PTS**

| Provinsi            | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Bali                | 1         | 0,3 %      |
| Banten              | 6         | 1,8 %      |
| Jawa Barat          | 303       | 89,9 %     |
| Jawa Tengah         | 7         | 2,1 %      |
| Jawa Timur          | 6         | 1,8 %      |
| Kalimantan Barat    | 1         | 0,3 %      |
| Kalimantan Selatan  | 2         | 0,6 %      |
| Maluku              | 1         | 0,3 %      |
| Nusa Tenggara Timur | 1         | 0,3 %      |
| Papua               | 2         | 0,6 %      |

|                  |            |              |
|------------------|------------|--------------|
| Sulawesi Selatan | 2          | 0,6 %        |
| Sumatra Barat    | 1          | 0,3 %        |
| Sumatra Selatan  | 4          | 1,2 %        |
| <b>TOTAL</b>     | <b>337</b> | <b>100 %</b> |

Pada tabel diatas dapat kita ketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari berbagai provinsi. Dimulai dari Bali dengan total responden sebanyak 1 dari 337 responden dengan presentase sebesar 0,3%, Banten dengan total responden sebanyak 6 dari 337 responden dengan presentase sebesar 1,8%, Jawa Barat dengan total responden sebanyak 303 dari 337 responden dengan presentase sebesar 89,9%, Jawa Tengah dengan total responden sebanyak 7 dari 337 responden dengan presentase 2,1%, Jawa Timur dengan total responden sebanyak 6 dari 337 responden dengan presentase 1,8%, Kalimantan Barat dengan total responden sebanyak 1 dari 337 responden dengan presentase sebesar 0,3%, Kalimantan Selatan dengan total responden sebanyak 2 dari 337 responden dengan presentase sebesar 0,6%, Maluku dengan total responden sebanyak 1 dari 337 responden dengan presentase sebesar 0,3%, Nusa Tenggara Timur dengan total responden sebanyak 1 dari 337 responden dengan presentase sebesar 0,3%, Papua dengan total responden sebanyak 2 dari 337 responden dengan presentase sebesar 0,6%, Sulawesi Selatan dengan total responden sebanyak 2 dari 337 responden dengan presentase 0,6%, Sumatera Barat dengan total responden sebanyak 1 dari 337 responden dengan presentase 0,3%, dan yang terakhir Sumatera Selatan dengan total responden sebanyak 4 dari 337 responden dengan presentase sebesar 1,2%. Sehingga berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini yaitu berasal dari provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Gambaran Kepemimpinan Ideal Bagi Mahasiswa

UNJANI Sebagai *SMART MILITARY UNIVERSITY* didapatkan hasil bahwa di bawah ini :

**Tabel 5. Kategorisasi Directive Leadership**

| Kategori     | Frekuensi  | Persentasi   |
|--------------|------------|--------------|
| Rendah       | 22         | 6,5 %        |
| Sedang       | 232        | 68,8 %       |
| Tinggi       | 83         | 24,6 %       |
| <b>TOTAL</b> | <b>337</b> | <b>100 %</b> |

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa pada gaya kepemimpinan *directive leadership* memiliki 3 kategori yang berbeda-beda. Dimulai dari kategori rendah dengan total responden sebanyak 22 dari 337 responden dengan presentase 6,5%, kategori sedang sebanyak 232 dari 337 responden dengan presentase sebesar 68,8%, kategori tinggi sebanyak 83 dari 337 responden dengan presentase sebesar 24,6%. Berdasarkan hasil tersebut dapat kita simpulkan bahwa pada gaya kepemimpinan *directive leadership* didominasi oleh kategori sedang.

**Tabel 6. Kategorisasi Support Leadership**

| Kategori     | Frekuensi  | Persentasi   |
|--------------|------------|--------------|
| Rendah       | 42         | 12,5 %       |
| Sedang       | 212        | 62,9 %       |
| Tinggi       | 83         | 24,6 %       |
| <b>TOTAL</b> | <b>337</b> | <b>100 %</b> |

Pada tabel diatas dapat kita ketahui bahwa terdapat 3 kategori untuk gaya kepemimpinan *supportive leadership*. Dimulai dari kategori rendah dengan total responden sebanyak 42 dari 337 responden dengan presentase sebesar 12,5%, kategori sedang dengan total responden sebanyak 212 dari 337 responden dengan presentase sebesar 62,9%, dan kategori yang terakhir dengan total responden sebanyak 83 dari 337 responden dengan presentase sebesar 24,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada gaya kepemimpinan *supportive leadership* didominasi dengan kategori sedang.

**Tabel 7. Kategorisasi *Participative Leadership***

| Kategori     | Frekuensi  | Persentasi   |
|--------------|------------|--------------|
| Rendah       | 23         | 6,8 %        |
| Sedang       | 229        | 68 %         |
| Tinggi       | 85         | 25,2 %       |
| <b>TOTAL</b> | <b>337</b> | <b>100 %</b> |

Dari tabel diatas dapat kita ketahui pada gaya kepemimpinan *participative leadership* terdiri dari 3 kategori. Dimulai dari kategori rendah dengan total responden sebanyak 23 dari 337 responden dengan presentase sebesar 6,8%, kategori sedang dengan total responden sebanyak 229 dari 337 responden dengan presentase sebesar 68%, dan yang terakhir kategori tinggi dengan total responden sebanyak 85 dari 337 responden dengan presentase 25,2%. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada gaya kepemimpinan *participative leadership* didominasi dengan kategori sedang.

**Tabel 8. Kategorisasi *Achievement Oriented Leadership***

| Kategori     | Frekuensi  | Persentasi   |
|--------------|------------|--------------|
| Rendah       | 50         | 14,8 %       |
| Sedang       | 190        | 56,4 %       |
| Tinggi       | 97         | 28,8 %       |
| <b>TOTAL</b> | <b>337</b> | <b>100 %</b> |

Pada tabel diatas dapat kita ketahui bahwa terdapat 3 kategori untuk gaya kepemimpinan *achivement oriented leadership*. Dimulai dari kategori rendah dengan total responden sebanyak 50 dari 337 responden dengan presentase sebesar 14,8%, kategori sedang dengan total responden sebanyak 190 dari 337 responden dengan presentase sebesar 56,4%, dan kategori terakhir yaitu tinggi dengan total responden sebanyak 97 dari 337 responden dengan presentase sebesar 28,8%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada gaya kepemimpinan *achivement oriented*

*leadership* didominasi dengan kategori sedang.

Menurut House (1971), House et al. (1974) teori ini menyatakan bahwa tugas pemimpin adalah membantu kelompoknya dalam mencapai tujuan yang telah diharapkan (Riggio, 2013). Didalam buku Jex, S. M. et al. (2014) mengungkapkan ide dasar dibalik teori Path-Goal yaitu bahwa peran seorang pemimpin benar-benar untuk membantu bawasanya menjadi seorang yang sukses. House telah menyatakan hal tersebut didalam istilah Teori Harapan (Vroom, 1964), khususnya, apabila seorang pemimpin berhasil, maka tingkat harapan bawahan dinaikkan. Pada intinya adalah fungsi dari pemimpin untuk memberikan petunjuk kepada bawahan mengenai jalan menuju tujuan.

Menurut Robins (Zulaihah, I., 2017) bahwa perilaku seorang pemimpin dapat diterima oleh bawasanya pada tingkatan yang dapat dilihat oleh mereka sebagai sebuah sumber kepuasannya. Perilaku seorang pemimpin akan memberikan motivasi apabila sebagai berikut:

1. Membuat anggotanya merasa butuh akan kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif.
2. Mempersiapkan ajaran, pengarahan, dukungan dan apresiasi yang diperlukan didalam kinerja yang efektif.

Untuk menguji pernyataan ini, empat perilaku pemimpin menurut House (Robbins, 2002) yaitu pemimpin yang memiliki karakter *directive*, *supportive*, *participative*, dan *achievement oriented*. Path-goal theory mengimplikasikan seorang pemimpin yang sama dapat menjalankan beberapa atau keseluruhan perilaku tersebut tergantung pada situasinya. Menurut Stogdill (1974), seorang pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang membantu anggotanya mengikuti cara untuk dapat mencapai hasil yang bernilai tinggi. Secara mendasar, path-goal theory menjelaskan apa yang wajib

dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi persepsi dari anggotanya mengenai pekerjaan, tujuan pribadi, dan menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi dan memberikan kepuasan terhadap bawahannya. Seorang pemimpin harus memberikan kejelasan alur (Gunawan, G., 2019; House, 1971). Terdapat dua fungsi dasar kepemimpinan (Zulaihah, I., 2017), yaitu:

1. Fungsi pertama yaitu memberi kejelasan alur. Artinya, seorang pemimpin harus mampu membantu anggotanya dalam memahami bagaimana cara kerja yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
2. Fungsi kedua yaitu meningkatkan jumlah hasil (*reward*) anggotanya dengan memberikan dukungan dan atensi terhadap kebutuhan pribadi mereka.

Untuk membantu suatu kelompok dalam mencapai tujuannya, seorang pemimpin dapat menggunakan salah satu dari empat kategori perilaku mengarahkan, berorientasi pada pencapaian, mendukung, dan partisipatif yang pemilihannya tergantung pada karakteristik dari situasi (Riggio, 2013):

#### 1. *Directive Behavior* (Perilaku Direktif)

Perilaku direktif memberikan petunjuk dan saran untuk menyelesaikan pekerjaan. Contohnya termasuk memberikan pedoman dan prosedur khusus kepada pekerja, mengatur jadwal dan aturan kerja, dan mengoordinasikan aktivitas kelompok kerja.

#### 2. *Achievement Oriented Behavior* (Perilaku yang Berorientasi pada Pencapaian)

Perilaku yang berorientasi pada pencapaian berfokus pada hasil kerja tertentu dan mungkin melibatkan

penetapan tujuan yang menantang bagi kelompok dan mengukur serta mendorong peningkatan kinerja dari setiap anggota.

#### 3. *Supportive Behavior* (Perilaku Mendukung)

Perilaku mendukung berkonsentrasi pada hubungan interpersonal di antara anggota kelompok dengan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pekerja dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota.

#### 4. *Participative Behavior* (Perilaku Partisipatif)

Perilaku partisipatif mendorong anggota untuk mengambil peran aktif dalam perencanaan kelompok kerja dan pengambilan keputusan melalui tindakan seperti meminta informasi dari anggota tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan meminta pendapat dan saran dari anggotanya.

Berdasarkan hasil penelitian, maka terlihat bahwa semua gaya kepemimpinan yang diinginkan oleh para mahasiswa UNJANI berada pada kategori sedang untuk semua gaya kepemimpinan. Tidak ada gaya kepemimpinan yang sangat dominan yang dipilih oleh para mahasiswa, artinya berarti hampir semua mahasiswa yang dijadikan penelitian menginginkan semua pemimpin mereka dapat menampilkan masing-masing gaya kepemimpinannya disesuaikan dengan situasi dan permasalahan yang dihadapi. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang kaku yang memang sangat diinginkan. Disini berarti gaya kepemimpinan yang memperhatikan situasi yang dihadapi lah yang memang sangat diinginkan.

Mahasiswa menginginkan agar pada saat-saat tertentu pemimpin dapat memainkan perannya dengan perilaku direktif, dimana pimpinan memberikan petunjuk dan saran-saran yang kongkrit

yang memang dibutuhkan oleh mahasiswa. Adanya suatu kejelasan di dalam melaksanakan tugas dan menampilkan perilaku agar sesuai dengan yang diharapkan. Namun bisa jadi pada situasi yang berbeda, para pemimpin ini tidak lagi menampilkan perilaku yang direktif secara penuh. Penjelasan diatas selaras dengan persepsi mahasiswa UNJANI terkait dengan pemimpin yang ideal yaitu mahasiswa menginginkan pemimpin yang mampu untuk berkomunikasi dengan baik serta pemimpin yang mampu untuk mendelegasikan tugas dengan baik dan benar. Oleh sebab itu, berlandaskan hasil dalam penelitian ini seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan *directive leadership* yang tinggi perlu mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik guna dapat memberikan pengarahan terhadap mahasiswa agar mahasiswa bisa memperoleh hasil yang memuaskan dalam bidang akademik ataupun dalam upaya meningkatkan kemampuan soft skill-nya.

Jika dikaitkan dengan UNJANI sebagai kampus *SMART MILITARY UNIVERSITY* artinya disini pemimpin dapat memberikan arahan yang jelas terkait dengan apa tujuan yang ingin dicapai dengan *SMART MILITARY UNIVERSITY* tersebut. Bentuk sikap, Tindakan serta perilaku apa yang memang menjadi gambaran dari *SMART MILITARY UNIVERSITY*. Jika tidak ada arahan yang jelas, maka mahasiswa dapat menterjemahkan ke dalam bentuk yang beragam serta bisa jadi menjadi tidak selaras dengan harapan para pimpinan yang ada di UNJANI itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan lah arahan yang jelas terkait dengan harapan yang ingin dicapai.

Begitu pula ada saatnya mahasiswa menginginkan agar para pemimpin di UNJANI menampilkan perilaku yang sifatnya memiliki orientasi dalam menghasilkan suatu pencapaian tertentu. Dalam hal ini pemimpin menampilkan gaya *Achievement Oriented Behavior*, yang mana mereka memberikan tantangan yang

terukur bagi para mahasiswanya agar mahasiswa pun menjadi terdorong untuk selalu menampilkan prestasi yang tinggi dan menjadi semakin termotivasi. Mahasiswa yang berprestasi, berawal dari pemimpin yang juga berprestasi. Mahasiswa yang memiliki motivasi yang tinggi tentu juga harus dibarengi dan di dorong oleh pemimpin-pemimpin di perguruan tinggi yang juga memiliki motivasi yang tinggi. Hal tersebut, selaras dengan persepsi mahasiswa yang mengharapkan sosok pemimpin dengan kemampuan berkomunikasi yang baik, karena untuk memotivasi mahasiswa pemimpin harus mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik.

Ketika UNJANI menginginkan pencapaian yang baik dalam bidang prestasi akademik, maka diperlukan juga contoh dan dukungan yang memang dapat mendorong mahasiswa untuk dapat menampilkan potensi terbaiknya sehingga tercapai suatu prestasi. Tuntutan berprestasi akan sejalan dengan *SMART MILITARY UNIVERSITY* ketika jelas target prestasi yang ingin dicapai serta bagaimana para pimpinan pun mampu juga menampilkan prestasi yang baik.

Di sisi lain ketika mahasiswa dihadapkan pada situasi yang menuntut agar mereka berkonsentrasi penuh, dituntut untuk dapat mencapai suatu prestasi yang tinggi, maka mereka juga mengharapkan agar para pimpinannya dapat memberikan supportif atau dukungan dan juga perhatian yang dapat dirasakan secara langsung oleh para mahasiswa. Disini pendekatan secara personal kepada para mahasiswa memang dibutuhkan agar mereka juga merasa nyaman secara psikologis dan merasa berada di sisi orangtua yang memberikan support bagi anak-anaknya. Mahasiswa tetapkan anak-anak ketika berada di kampus dan para pemimpin adalah para orangtua pendamping dari para mahasiswa ini.

Menunjukkan bahwa mahasiswa UNJANI mengharapkan seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan *supportive leadership*, karena dengan keberadaan sosok pemimpin yang suportif dapat memperlihatkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan mahasiswa dan dapat menciptakan lingkungan perkuliahan yang nyaman bagi mahasiswa. Selain itu, dengan keberadaan pemimpin yang suportif mahasiswa dapat merasa lebih dekat dengan pemimpinnya dan pemimpin juga dapat mengetahui setiap permasalahan yang sedang dialami oleh mahasiswanya.

Terakhir gaya kepemimpinan partisipatif juga diharapkan oleh para mahasiswa dari setiap pemimpin yang ada di kampus, dimana seringkali mahasiswa juga ingin dianggap sebagai manusia dewasa yang telah memiliki suatu pemikiran sendiri terkait dengan masa depannya. Oleh karena itu ada beberapa situasi yang membuat mahasiswa menginginkan agar mereka dapat dilibatkan dalam pengambilan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan proses pendidikan yang sedang mereka lalui. Hal ini seperti terkait dengan masalah pengembangan diri, kesejahteraan, proses akademik dan juga hal-hal lainnya yang memang memiliki kaitan erat dengan mahasiswa. Proses diskusi dan mediasi menjadi suatu hal yang sangat diinginkan oleh mahasiswa.

Misalnya, saat para pemimpin UNJANI ingin membuat suatu kebijakan untuk para mahasiswa setidaknya dapat mengikutsertakan mahasiswa itu sendiri, sehingga seluruh mahasiswa dapat mengetahui kebijakan yang akan dibuat oleh para pemimpin serta seluruh kebijakan yang dibuat oleh para pemimpin tersebut merupakan kebijakan hasil kesepakatan bersama dengan mahasiswa itu sendiri. Selain itu, mahasiswa juga dapat berpartisipasi aktif dengan memberikan masukan, saran, serta kritikan terhadap setiap permasalahan yang sedang terjadi UNJANI, sehingga mahasiswa akan merasa diikuti sertakan dalam situasi apapun. Oleh

karena itu, gaya kepemimpinan yang juga diharapkan oleh mahasiswa yaitu gaya kepemimpinan partisipatif yang dimana mahasiswa dapat bebas berekspresi dalam mengutarakan pendapatnya. Namun begitu, hasilnya tidak terlalu beda jauh dengan gaya kepemimpinan lainnya seperti *directive leadership*, *supportive leadership*, serta *achievement oriented leadership*. Oleh sebab itu, para pemimpin diharapkan mampu menetapkan gaya kepemimpinan yang ideal selaras dengan situasi serta kondisi yang diperoleh lapangan

Harapan kampus menjadi *SMART MILITARY UNIVERSITY* akan dapat tercapai ketika semua pihak yang berada di dalam nya memiliki tujuan dan Tindakan yang sama. Disini perlunya kesamaan visi dan misi, yang mana hal ini dapat tercapai jika memang semua pihak apa yang dimaksud dengan *SMART MILITARY UNIVERSITY*. Perlunya pimpinan untuk menterjemahkan secara kongkrit dan spesifik dalam bentuk langkah-langkah yang memang sesuai dengan harapan. Arahan ini dapat di berikan kepada mahasiswa agar mahasiswa pun memiliki pemahaman dan mengarahkan tindakannya sesuai dengan yang diharapkan. Pimpinan dapat menjadikan diri sebagai pribadi yang memberi arahan, memberikan tantangan yang realistis, memberikan dukungan penuh serta dapat terlibat ke dalam langkah kongkrit di lapangan sehingga dapat terasa dekat dan memahami apa yang dirasakan dan diharapkan oleh mahasiswa.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan diatas, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan penting dari penelitian ini. Kesimpulan tersebut antara lain:

1. Mahasiswa menghayati bahwa gaya kepemimpinan ideal versi mahasiswa adalah gaya yang mencakup dari ke empat gaya kepemimpinan yang ada

2. Mahasiswa menghayati bahwa mereka juga menginginkan gaya *Directive Leadership* yang dimiliki oleh setiap pemimpin adalah sedang
3. Mahasiswa menghayati bahwa mereka juga menginginkan gaya *Supportive Leadership* yang dimiliki oleh setiap pemimpin adalah sedang
4. Mahasiswa menghayati bahwa mereka juga menginginkan gaya *Participative Leadership* yang dimiliki oleh setiap pemimpin adalah sedang
5. Mahasiswa menghayati bahwa mereka juga menginginkan gaya *Achievement Orientation Leadership* yang dimiliki oleh setiap pemimpin adalah sedang

## DAFTAR PUSTAKA

- Adimihardja, K. (1986). Kepemimpinan dalam Kebudayaan Sunda. Makalah. Depdikbud.
- Antlov, H. (2003). Negara dalam Desa; Patronase Kepemimpinan Lokal.
- Frederick P. Morgeson, D. Scott DeRue and Elizabeth P. Karam. (2010). Leadership in Teams: A Functional Approach to Understanding Leadership Structures and Processes. *Journal of Management*. 36; 5 originally published online Sep 23, 2009. <https://doi.org/10.1177/0149206309347376>
- Fulk & Erick R. W. (1982). Dimensionality of leader—subordinate interactions: A path—goal investigation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30(2), 241-264.
- Gianti Gunawan. (2019). Model Kepemimpinan Ideal Bagi Mahasiswa di Jawa Barat. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi (Journal Psychology of Science and Profession )* Vo. 3, No. 1, April 2019 : 1-5. <http://dx.doi.org/10.24198/jpsp.v3i1.22804>
- Griffin, W, Ricky dan Ronald J Ebert. 2002. *Management*, Erlangga, Jakarta.
- House, R.J. (1971). A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 16, 321-328.
- House, R.J., Mitchell, T.R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*. 9: 81-97.
- House, R.J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *Leadership Quarterly*. 7 (3): 323-352. [http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90024-7](http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7)
- Indvik, J. (1985). A Path-Goal Theory Investigation of Superior-Subordinate Relationships. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Wisconsin-Madison
- Ismail, M. (2022, February 13). Home. UNJANI. Retrieved December 23, 2022, from <https://www.unjani.ac.id/2022/02/14/universitas-jenderal-a-yani-raih-penghargaan-dari-ldikti-wilayah-iv-jawa-barat-dan-banten/>
- Ismail. (2022, December 7). Universitas jenderal Achmad Yani selenggarakan LDKK Mahasiswa Baru T.A. 2022/2023. Unjani. Retrieved January 27, 2023, from

<https://unjani.co.id/universitas-jenderal-achmad-yani-selenggarakan-ldkk-mahasiswa-baru-ta-2022-2023/>

- Jex, S.M. and Britt, T.W. (2014) *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley and Sons, New York, 706.
- Khaerani et al. (2022, September 29). Home. UNJANI. Retrieved December 23, 2022, from <https://www.unjani.ac.id/2022/09/28/pimpinan-ormawa-di-lingkungan-universitas-jenderal-a-yani-ikuti-lkmm-tahun-2022/>
- Northouse, P. (2013). *Leadership Theory and Practice*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Mufidah, S. Z., Retno I., & Dyah W. P. S . (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Budaya Organisasi Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. In Unissula Nursing Conference Call for Paper & National Conference (Vol. 1, No. 1, pp. 83- 89).
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction To Industrial / Organizational Psychology*. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2002) *Management*. 7th Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, S. P., & Timothy A. J. (2017). *Organizational Behavior*. Harlow: Pearson Education Limited
- Silalahi, Ulber. (2018). *Metodologi Analisa Data Dan Interpretasi Hasil*. Bandung : Universitas Katolik Parahyangan press.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and and Research*. New York: Free Press.
- Suryalaga, H.R. Hidayat. (2009). *Kasundaan Rawayan Jati*. Bandung: Yayasan Nur Hidayah.
- Suryalaga, H.R. Hidayat. (2010). *Filsafat Sunda; Sekilas Interpretasi Folklor Sunda*. Bandung: Yayasan Nur Hidayah
- Utari, R. A., & Joko W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Guru dan Fasilitas Kelas Terhadap Prestasi Belajar Siswa Melalui Motivasi Belajar. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1040-1055. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28338>
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Yukl, G. 2013. *Leadership in Organizations*. Boston etc: Pearson
- Zulaiha, I. (2017). Contingensi Leadership Theory/ Pendekatan Situasional. *Al-Tanzim. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 1. No. 1. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v1i1.29>