



Jurnal Social Library

Available online <https://penelitimuda.com/index.php/SL/index>

Gaya Kepemimpinan Kepala Psikologi Ditinjau Dari Motivasi Kerja Anggota Psikologi Akademi Militer

The Leadership Style of the Head of Psychology Seen from the Work Motivation of Military Academy Psychology Members

Nila Ardiyati^(1*), Muhammad Erwan Syah⁽²⁾, Sigit Sulistyo Wibowo⁽³⁾

Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi dan Sosial, Universitas Jenderal Achmad Yani
Yogyakarta, Indonesia

*Corresponding author: nilaardiyati88@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala psikologi Akademi Militer ditinjau dari motivasi kerja Anggota psikologi Akademi Militer menggunakan teori oleh Siagian mengenai gaya kepemimpinan dengan aspek iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan, memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan, dan pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional. sedangkan variabel 2 menggunakan teori motivasi kerja oleh Munandar dengan aspek adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala psikologi Akademi Militer dengan motivasi kerja Anggota psikologi Akademi Militer. jumlah subjek 5 orang diantaranya 1 subjek kepala psikologi Akademi Militer dan 4 Anggota psikologi Akademi Militer dengan 4 subjek laki-laki dan 1 subjek perempuan

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan;Motivasi Kerja; Akademi Militer.

Abstract

This research aims to determine the leadership style of the head of psychology at the Military Academy in terms of work motivation. Members of psychology at the Military Academy use Siagian's theory regarding leadership style with aspects of a climate of mutual trust, respect for subordinates' ideas, taking into account the feelings of subordinates, attention to work comfort for subordinates, attention to the welfare of subordinates, taking into account subordinates' job satisfaction factors, and recognizing the status of subordinates appropriately and professionally. while variable 2 uses Munandar's theory of work motivation with aspects of employee discipline, high imagination and combination power, self-confidence, resistance to pressure, responsibility in doing work. The method used in this research is descriptive qualitative with interview techniques, observation and documentation. The results of the research show that there is an influence of the leadership style of the head of psychology at the Military Academy on the work motivation of Military Academy members. the number of subjects is 5 people including 1 subject, head of psychology at the Military Academy and 4 members of the Military Academy with 4 male subjects and 1 female subject

Keywords: Leadership Style;Work Motivation; Military Academy.

How to Cite: Ardiyati, N., Syah, M. E. & Wibowo, S. S. (2023), Gaya Kepemimpinan Kepala Psikologi Akademi Militer ditinjau dari Motivasi Kerja Anggota Psikologi Akademi Militer. *Jurnal Social Library*, 3 (3): 145-153.

PENDAHULUAN

Tuntutan pekerjaan di era globalisasi ini menuntut seseorang menjadi handal serta profesional di dalam sebuah pekerjaan maupun organisasi, sehingga menjadi sebuah wadah yang dapat menampung berbagai potensi sumber daya manusia dalam bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Didunia kerja permintaan sumber daya manusia yang memiliki kualitas meningkat baik dari sebuah perusahaan maupun organisasi. Kenyataannya permintaan dari perusahaan maupun organisasi tidaklah sebanding lurus dengan perubahan yang bersifat ketenagakerjaan sehingga dari sebagian tenaga kerja dituntut untuk melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Setiap individu pastilah menginginkan hasil kerja yang baik pada perusahaan maupun organisasinya, akan tetapi untuk mendorong diri sendiri tanpa dukungan ataupun cerminan dari seorang pemimpin tentunya akan berdampak pada hasil kerjanya. Dari penjelasan diatas, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan contoh dan pengaruh yang positif terhadap bawahannya. Seorang pemimpin akan mengambil alih dalam mempengaruhi semangat dan dorongan bawahannya untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Organisasi dalam menjalankan tujuan dan fungsinya tidak dapat berdiri dengan sendiri, pastinya akan berhubungan dengan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dan motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi dirinya sendiri maupun orang lain. Menurut Drath dan Palus dalam

(Gunawan & Al Hariri, 2019) seorang pemimpin dikatakan menjadi pemimpin yang efektif apabila mampu untuk mengelola organisasinya dan mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dalam mencapai sebuah tujuan secara bersama.

Kepemimpinan adalah perilaku mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sejak awal agar dapat memberikan manfaat terhadap perusahaan maupun organisasinya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat sunarno dalam (Mulyono, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas maupun tugas baik secara individu maupun kelompok. Hal tersebut berarti kepemimpinan melibatkan orang lain atau bawahan yang dipimpin. Menurut Drath dan Palus dalam (Gunawan & Al Hariri, 2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk memahami kegiatan yang akan dilakukan oleh seseorang secara bersama-sama, sehingga dapat melakukan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan di awal. Gaya kepemimpinan menurut (Mustapa, 2021) bagaimana cara seorang pemimpin dalam mengarahkan serta membimbing Anggota agar mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Seorang pemimpin mampu menjadi pendorong inovator dan perubahan terhadap kemajuan suatu organisasi agar mencapai suatu tujuan dalam organisasi.

Organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memotivasi bawahannya agar mau bekerja secara optimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dari atasan akan mempengaruhi hasil kerja untuk mencapai keberhasilannya.

Seorang pemimpin dapat dikatakan menjadi pemimpin yang efektif apabila mampu untuk mengelola perusahaan dan organisasinya dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Pemimpin harus mampu untuk menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila bawahan memiliki dorongan motivasi kerja yang baik dalam mencapai sebuah keberhasilan maka akan meningkatkan performance kinerjanya (Arum, 2022)

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri individu yang dipengaruhi oleh dorongan luar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Jaya, Mukhtar & Achsanuddin, 2020) motivasi kerja merupakan dorongan ataupun keinginan yang ada dalam diri seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri individu akan menimbulkan motivasi kerja. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi perilaku sehingga akan timbul dorongan dan selanjutnya akan terbentuk sebuah perilaku sehingga tercapainya sebuah tujuannya. Menurut (Arum, 2022) peningkatan motivasi dapat menggambarkan hubungan antara tujuan dengan harapan terhadap aktivitas yang dilakukan guna mendorong dalam melakukan suatu tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Untuk memfokuskan penelitian, maka peneliti memilih anggota psikologi yang menjadi anggota psikologi yang berada di Akademi Militer Magelang (AKMIL) sebagai populasi penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut maka sampel yang akan digunakan oleh peneliti sesuai dengan judul yaitu gaya kepemimpinan

kepala psikologi ditinjau dari motivasi kerja anggota psikologi akademi militer adalah kepala psikologi dan anggota psikologi yang bertugas di Akademi Militer Magelang.

Akademi Militer (AKMIL) terletak di Magelang, merupakan lembaga pendidikan khusus pembentukan prajurit perwira setelah menjadi taruna atau peserta didik di AKMIL yang memiliki perilaku dan sikap yang baik dalam sumber daya manusia prajurit perwira dimasa yang akan datang. Di lingkungan AKMIL akan menuntut setiap anggota psikologi untuk memiliki jiwa militer dengan membudayakan kedisiplinan, integritas, loyalitas dan senioritas yang mengarah pada komitmen. Komitmen tinggi dapat ditunjukkan melalui sikap disiplin dengan motivasi yang kuat. Hal tersebut dilihat melalui sikap toleransi dan loyalitas yang diperlihatkan oleh perkembangan AKMIL (Tornado, 2016). Menurut kementerian pertahanan (Nugraha & Syah, 2022) menyatakan bahwa untuk mempertahankan negara terhadap ancaman militer TNI selaku komponen utama dengan didukung unsur pendukung dan unsur cadangan.

Penjelasan di atas mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Gaya Kepemimpinan Kepala Psikologi Ditinjau Dari Motivasi Kerja Anggota Psikologi Akademi Militer.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif yang digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi pada anggota psikologi akademi

militer Magelang yang dilakukan kepala psikologi akademi militer Magelang. Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wardani & Syah, 2022) meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara semi terstruktur dengan berdasarkan pedoman yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti. Sedangkan observasi yang digunakan dilakukan secara tak terstruktur yang artinya tanpa adanya pedoman dari indikator yang muncul dari subjek. Menurut (Yuliani, 2018) menanyakan bahwa Deskriptif kualitatif berfokus pada pertanyaan penelitian terkait pertanyaan apa, siapa, mengapa, dan bagaimana sebuah peristiwa sampai pengalaman kemudian akan dikaji secara lebih mendalam.

Peneliti dalam proses penelitian diharuskan untuk mengumpulkan data untuk membuktikan bahwa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti telah dilakukan. Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam melakukan penelitian. Tanpa pemilihan teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak dapat memperoleh data yang telah ditetapkan dan memenuhi standar. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Proses implementasi mengacu pada pengumpulan data yang diterapkan dengan benar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis gaya kepemimpinan berdasarkan teori psikologi Siagian (Tilaar, 2019) yang menyatakan bahwa

gaya kepemimpinan yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan sedemikian rupa guna untuk melakukan kehendak yang pemimpin inginkan sekalipun tugas tersebut kemungkinan tidak disukainya. Adapun beberapa aspek dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: Aspek pertama iklim saling mempercayai. Iklim saling mempercayai menjelaskan bahwa hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang di harapkan dapat menjalin hubungan yang menumbuhkan kepercayaan satu sama lain

“Nah kalo saling trust apa eeh kepercayaan diri tentunya harus dari saya sendiri. Saya mencoba untuk eeh memperlakukan tiap anggota itu dewasa, mereka orang-orang yang dewasa mereka orang-orang yang mempunyai kemampuan di bidang masing-masing tentunya akan saya berikan kepercayaan. Baik eehh saya percaya pada kemampuan mereka maupun integritas mereka. Nah ketika saya memberikan kepercayaan ke mereka tentunya mereka juga akan eeh lebih percaya ke saya, nah ketika terjalin suatu kepercayaan ini kan suatu tugas seberat apapun akan bisa kita jalani dengan baik”

Dalam ungkapan tersebut dari situlah pemimpin akan mengambil sebuah keputusan. Sementara itu untuk memunculkan sikap saling percaya subjek akan memberikan kepercayaan terhadap anggotanya dengan cara memperlakukan setiap anggotanya itu sama tidak ada angota yang subjek beda-beda. Subjek percaya semua anggotanya memiliki kemampuan di bidangnya masing-masing. Hal tersebut didukung berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Karvy, 2016) dengan hasil adanya pengaruh positif serta signifikan antara kepercayaan atas dengan kepala sekretaris lurah. Aspek kedua penghargaan terhadap ide

bawahan. penghargaan dari seorang pemimpin yang berada di psikologi Akademi Militer akan memberikan kesan yang berarti dan bermakna bagi anggotanya, agar para bawahannya dapat menemukan ide-ide baru yang positif.

"Nah, kalo keuntungan jelas pertama anggota ketika dia memberikan ide otomatis kan dia mempunyai inisiatif yang tinggi, artinya dia akan berkembang. Nah ketika dia akan, ketika dia akan berkembang eeh energi-energi positif ini kan akan menularkan kepada yang lain ya. Jadi inisiatif orang lain, inisiatif staff saya yang positif itu akan diliat orang lain dan akan menilai positif kepada orang itu, sehingga memang kalo diliat positifnya apa ya tentunya positif buat dia sendiri dan tentunya organisasi"

Dalam ungkapan diatas pemimpin akan penghargaan atas ide-ide baru yang telah di dapatkan dari anggotanya ketika memiliki ide yang positif tentunya anggotanya akan memiliki inisiatif yang tinggi yang dapat di artikan bahwa subjek akan berkembang. Aspek ketiga memperhitungkan perasaan para bawahan. Perhatian pada bawahan yang merupakan visi yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin

"Mengapresiasi ketika anggota membuat apa suatu yang apa positif tentunya akan saya beri suatu pujian yang semua apa ee keinginan- keinginan yang tentunya untuk organisasi akan saya eee fasilitasi dan inget mereka juga eee manusia biasa artinya manusia biasa yang terkadang memiliki kebutuhan-kebutuhan yang eeh harus dia lakukan ketika di jam-jam kerja, contoh misalnya, misalnya ketika jam dinas jam kerja dia memiliki eee apa eeh keinginan untuk mengantar saudaranya ke rumah sakit kah atau mengantar anaknya sekolah kah dalam waktu-waktu tertentu itu akan saya akan berikan izin. Nah, perhatian-perhatian kecil itu seperti itu tentunya mereka akan apa ya membuat tentunya dewasa. Ketika dia sudah

diberikan apa izin untuk melaksanakan apa namanya membantu keluarga segala macem itu kan, itu bentuk apresiasi saya dan dan kalo eeh sudah saya beri apa apresiasi yang positif seperti itu tentunya dia akan lebih bagus lagi dalam bekerjanya di lingkungan staff psikologi."

Pada ungkapan tersebut Bentuk dukungan subjek terhadap anggotanya dengan mengapresiasi dalam bentuk memberikan pujian yang positif atas prestasi atau tindakan yang telah subjek lakukan. Sebagai salah satu pemebuhan kebutuhan manusia subjek juga akan memberikan perhatian-perhatian kecil dalam bentuk mengizinkan anggotanya untuk izin ketika ada keperluan keluarga. Aspek keempat perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan. perasaan nyaman yang diterima oleh anggotanya yang akan menciptakan harapan bagi perilaku anggotanya

"Kalo saya sudah yah. Jadi, kalo misalnya saya sih semua sudah tersedia terus apa namanya kegiatan-kegiatan juga sudah tertata dengan baik. Semua fasilitas apa ruangan, terus eee apa namanya hal-hal yang menunjang pekerjaan juga sudah tersedia dengan lengkap sehingga kan eee bekerjanya juga nyaman di dukung oleh apa, ya staff yang yang menduduki jabatan-jabatan yang memang sudah menjadi bagian masing-masing sehingga bisa kerja, gitu dek"

Dalam ungkapan tersebut menueut subjek fasilitas yang berada di psikologi Akademi Militer sudah memadai, mula dari peralatan untuk kegiatan dan fasilitas yang ada di ruangan sudah memadai. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang di lakukan oleh (Jufrizen, 2021) yang menyatakan bahwa fasilitas yang berada di tempat kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Aspek kelima perhatian pada kesejahteraan bawahan. sejauh mana

seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung dan memperlihatkan perhatian dari segi kesejahteraan.

"Oh ya, kalo ada permasalahan pribadi ya itu tadi kembali ya saya akan memanggil dan saya akan menanyakan kembali apakah eee ketidakmampuan menerima tugas yang saya berikan atau eee ketidakmampuan dia dalam menyelesaikan tugas. Kalo misalnya dia tidak, tidak mampu untuk menerima apa yang saya sampaikan berarti saya akan menyampaikan ulang secara detail. Tapi kalo misalkan dia tidak mampu menyelesaikan tugasnya berarti akan saya eee apa namanya eee berikan ataupun nanti di eee perbantukan ke staff yang lain, tapi dia tetep ikut dalam melaksanakan eee penyelesaian tugas sehingga tugas bisa dilaksanakan dengan tepat dia juga bisa mengembangkan pribadinya, kemampuannya"

Berdasarkan ungkapan subjek diatas ketika mendapatkan anggotanya berada dalam sebuah permasalahan maka subjek akan memanggilnya dan menyuruh anggotanya untuk bercerita dan sebisa mungkin subjek akan memberikan solusi terhadap permasalahan yang di hadapi oleh anggotanya dan di harapkan setelah bercerita permasalahan tersebut tidak lagi menganggu tugas subjek dalam bekerja. Subjek akan selalu terbuka untuk setiap angotanya yang akan bercerita mengenai permasalahan yang sedang dihadapi. Aspek keenam memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya. seorang pemimpin harus mampu memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan menimbulkan hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan atasan.

"Nah, itu tadi jadi eee saya orang yang ini kalo mendapat suatu pekerjaan ataupun tugas itu tidak eee memberikan tugas yang terkesan berat artinya meskipun tugas yang dari atasan yang saya terima itu berat tapi penyampaian ke anggota itu jangan eeee mengesankan seolah-olah pekerjaan tuh berat, jadi kalo bagi saya prinsip saya pekerjaan seberat apapun akan selesai apabila di kerjakan secara bersama-sama dan tentunya dengan cara-cara yang santai, santai tapi sampai, gitu jadi kan kerjaan itu sebenarnya seberat apapun pasti akan selesai, tapi selesaiya itu kan terkadang selesai dengan santai atau selesai dengan eeee muka yang merengut, gitu. Kalo saya memilih untuk menyelesaikan tugas dengan santai. Artinya dengan santai itu ya ketika kita bisa menyelesaikan tugas santai tapi selesai, gitu dek."

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di pahami ketika subjek mendapatkan tugas dari atasannya untuk di kerjakan para anggotanya cara penyampaiannya berbeda dengan atasan subjek. Subjek akan menyampaikannya dengan bahasa yang pas sehingga mudah untuk di pahami oleh anggotanya. Berdasarkan hal tersebut didukung sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh (Mustapa, 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola secara menyeluruh berdasarkan tindakan pemimpin, baik yang terlihat maupun tidak terlihat. Aspek ketujuh pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional. Hal tersebut berhubungan dengan sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

"Yah kalo adil itu ya jadi saya tidak membeda-bedakan antara disini staff saya itu ada yang PNS, ada yang militer, ada yang perempuan, ada yang laki-laki, ada yang muda ada yang tua. Kalo saya, prinsipnya yaa mereka sama, sama dengan

pekerjaan, sama dalam pekerjaan, sama dalam hubungan kekeluargaan. Artinya ya kalo, kalo apa dia lebih tua dari saya ya saya hormati yang yang lebih muda dari saya, saya hargai ya. Artinya disitu ya saling komunikasi, apa saling menjalin kebersamaan dan sama, semua dimata saya sama. Kalo bagus ya saya beri apresiasi kalo yang kurang bagus ya kita berikan eee feed back"

Berdasarkan paparan diatas Subjek bersikap adil dengan cara tidak membeda-bedakan staff yang ada. Subjek akan menjalin komunikasi dengan seluruh bawahan tanpa membeda-bedakan bawahan tersebut serta jika terdapat bawahan yang memiliki kinerja bagus akan diberikan apresiasi dan jika sebaliknya maka akan diberikan feed back untuk memperbaiki kinerja tersebut.

Analisis yang kedua adalah Motivasi kerja menurut teori Munandar (Setiawan, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri individu yang dipengaruhi oleh dorongan luar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Motivasi kerja memiliki beberapa aspek, yaitu yang memiliki aspek pertama adanya kedisiplinan dari karyawan kedisiplinan yang di tunjukkan oleh para anggota dalam melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan aturan baik tertulis maupun lisan dan sanggup menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

"Harus, harus selalu tepat waktu karena kita di instansi militer itu wajib harus ada apel juga setiap harinya ee selalu menepati waktu kalo enggak nanti akan ada sanksi biasanya"

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dalam bekerja subjek harus datang tepat waktu. Aspek kedua imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi.

menemukan ide-ide baru berdasarkan inisiatif diri sendiri sehingga akan membentuk hasil yang dapat mendukung kualitas kerjanya.

"Kalau saya ketika anggota menjalankan tugas itu ada kebingungan saya biasanya terjun langsung, bukan ambil alih tapi ikut langsung disitu sebisa mungkin saya memberi contoh. Disaat mereka sedang bingung, kalau kita sudah memberi contoh ya itu tinggal diikuti. Berartikan kita bisa memberi contoh berdasarkan pengalaman. Sementara mereka bingung mungkin karena belum pernah, Jadi kalau kalau kita hanya merintah saja disaat orang sedang bingung itu akan tambah bingung harus begini begitu sementara tidak diberi solusi ya kan percuma jadi lebih baik kita turun sebentar ikut bekerja sambil memberi contoh"

Berdasarkan uraian tersebut maka subjek akan terjun langsung dan akan memberi contoh yang benar itu seperti apa, subjek merasa bahwa rekan kerja yang kebingungan itu belum memiliki pengalaman. Aspek ketiga kepercayaan diri. Perasaan yakin yang dimiliki angota terhadap kemampuan yang dimiliki. Menurut (Rais, 2022) seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan yang baik, maka akan memiliki keyakinan yang baik dan juga akan selalu berusaha mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dengan maksimal.

"Kalau TNI itu semua perintah walaupun belum pernah mengerjakan belum pernah tahu kita harus berusaha tahu bagaimana cara tanya kepada yang pernah gitu mbak, jadi ada proses belajar"

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak merasa takut apabila mendapatkan tugas yang belum pernah dilakukan, semua tugas yang diperintahkan harus bisa menyelesaiannya. Aspek keempat daya tahan terhadap tekanan. Maksud dari aspek tersebut

adalah respon anggota psikologi terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau penyebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan.

"Saya ngontrolnya cukup berdiam dulu, memperhatikan, menyimak, mendengarkan apa yang terjadi saat itu setelah itu baru saya tarik kesimpulan ini seharusnya bagaimana, sebenarnya ada apa, dan mau ngapain. Jadi lebih baik saya tidak langsung berbicara disitu dengan situasi misalnya itu kan agak kredit ya saya perhatikan dulu biarkan saja mengalir dulu melihat nyimak dulu sampai tahu muaranya kemana nah itu"

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dalam mengontrol diri ketika menghadapi situasi yang tidak sesuai dengan keinginannya adalah subjek akan menganalisi situasi yang berbeda tersebut. Aspek kelima tanggung jawab dalam melakukan tugas. Aspek tanggung jawab dalam melakukan tugas menjelaskan suatu kesadaran yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan yang berdasarkan keberanian, menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang seharusnya di selesaikan. Menurut (Yulita, Sukmawati & Kamaruzzaman. 2021) tanggung jawab merupakan sebuah kewajiban dari seseorang yang telah menerima tugas dengan tuntas dengan usaha yang maksimal dan berani akan segala resiko yang akan didapatkan.

".. kalau gajikan sudah pasti kita bekerja banyak sedikit tetep sama ya kan tetep sama kalau saya lebih ke arah kepuasan kerjanya seberat apapun pekerjaan ketika hasilnya bisa diterima saya sudah bersyukur, bersyukurnya bukan hanya tidak ada teguran atau apa tapi kepuasan batin aja. Pekerjaan itu kalau sudah selesai tidak ada masalah bisa diterima bisa lebih

cepat saya merasa puas apalagi siusernya merasakan kepuasannya kan, nah berarti saya ga sia-sia untuk bekerja kalau untuk masalah hasil ya itu mengikuti kalau rezeki ya walaupun didalam situ kita sudah ada gajinya tapi namanya keuntungan lain kita ga tau dan kita mungkin jangan berpikir orientasinya kearah keuntungan dulu kalau kita bekerjanya juga belum terlihat belum terukur kalau pimpinan itu biasanya itu pimpinan dengan melihat bekerja seberat apa kok bisa secepat apa kita puas pimpinan mungkin merasa lebih puas lagi nah keuntungan itulah yang kita dapat walaupun ya kasarnya hanya dapat a.. segelas minum gitukan air minum tapi itu bentuk penghargaan diluar itu semua"

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek akan tetap bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai anggota psikologi dan sesuai dengan perintah dari atasan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala psikologi Akademi Militer berpengaruh positif terhadap motivasi kerja anggota psikologi Akademi Militer Magelang. Motivasi kerja para anggota psikologi tersebut dapat digambarkan dengan banyaknya indikator pada aspek daya tahan terhadap tekanan yang terpenuhi secara positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arum, A. (2022). Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Rakyat Syariah Kotabumi Lampung Utara. 5(3), 248–253.
- Gunawan, Y. M., & Al Hariri, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Clipan Finance Indonesia, Tbk Cabang Tangerang New-Car Alam Sutera. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu), 1. <https://doi.org/10.31000/sinamu.viio.2163>

- Jaya, N., Mukhtar, A., & U, A. A. . (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2, 35–43.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Karvy, R. R. (2016). Kepercayaan atasan, pengalaman kerja dan kinerja. 381–386.
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRASAHAAN*, 10(1), 92–99. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136>
- Nugraha, O., & Syah, M. E. (2022). the ASEAN-Russia Naval Exercise (Arnex) 2021: Implementasi Kebijakan Pertahanan Negara 2020 – 2024 Dibidang Diplomasi Maritim Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 12(1), 77. <https://doi.org/10.33172/jpbh.v12i1.1569>
- Rais, M. R. (2022). Kepercayaan Diri (Self Confidence) Dan Perkembangannya Pada Remaja. *Al-Irsyad*, 12(1), 40. <https://doi.org/10.30829/al-irsyad.v12i1.11935>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.vii3.690>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif dan R&D. Alfabeta.
- Tilaar, A. F. D. (2019). Analisi Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara. 11(2), 117–126.
- Tornado. (2016). Upaya Peningkatan Kinerja Ditinjau Dari Disiplin dan Motivasi Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang.
- Wardani, A. F., & Syah, M. E. (2022). Gambaran Self Efficacy Mahasiswa Angkatan Pertama dalam Proses Penyusunan Skripsi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 671. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.8628>
- Yuliani, W. (2018). Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling. 2.
- Yulita, A., Sukmawati, E., & Kamaruzzaman. (2021). Upaya Meningkatkan Sikap Tanggung Jawab Belajar Melalui Konseling Kelompok Pada Siswa Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Subah. *BIKONS: Jurnal Bimbingan Konseling*, 1(2), 2–3. <https://jurnal.fipps.ikippgriftk.ac.id/index.php/BK/article/view/74>