

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PERILAKU ORGANISASI DI UNIVERSITAS

BHAYANGKARA SURABAYA

Febiola Andini Putri¹, Komang Indira Prameswari Putri², Tri Prasetijowati³

¹²³ Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bhayangkara Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received Januari 2026

Revised Januari 2026

Accepted Januari 2026

Available Januari 2026

febiolaaa27@gmail.com

komangindira234@gmail.com

tprasetijowati@gmail.com

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu
Bangsa Institute*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap perilaku organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Musik dan UKM Padara di Universitas Bhayangkara Surabaya dengan menggunakan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dan konsep perilaku organisasi menurut Umar Nimran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang didominasi oleh kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap perilaku organisasi anggota, seperti meningkatnya partisipasi, kerja sama, komitmen, dan loyalitas dalam menjalankan kegiatan UKM, baik pada UKM Musik maupun UKM Padara. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku organisasi yang efektif di lingkungan organisasi mahasiswa.

Kata Kunci: Motivasi; Perilaku Organisasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation on organizational behavior in the Music Student Activity Unit (UKM) and the Padara Student Activity Unit (UKM) at Bhayangkara University, Surabaya, using Abraham Maslow's hierarchy of needs theory and Umar Nimran's concept of organizational behavior. This study employed a descriptive qualitative approach with a case study design, using data collection techniques such as in-depth interviews, observation, and documentation. The results indicate that motivation, dominated by social needs, esteem, and self-actualization, positively influences members' organizational behavior, such as increased participation, cooperation, commitment, and loyalty in carrying out UKM activities, both in the Music UKM and the Padara UKM. Thus, motivation is a crucial factor in shaping effective organizational behavior in student organizations.

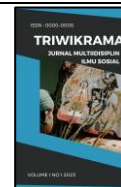
Keywords: motivation; organizational behavior

1. PENDAHULUAN

Perilaku organisasi merupakan kajian penting dalam studi manajemen dan psikologi organisasi karena berkaitan dengan bagaimana individu dan kelompok bertindak serta berinteraksi di dalam suatu sistem organisasi. Dalam konteks pendidikan tinggi, aktivitas organisasi mahasiswa seperti Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) memberikan ruang nyata bagi mahasiswa untuk belajar mengembangkan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, kerjasama tim, dan kedisiplinan di luar lingkungan kelas formal. Keaktifan mahasiswa dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh struktur organisasi atau program kerja, tetapi juga oleh tingkat motivasi internal masing-masing

*Corresponding author

E-mail addresses: febiolaaa27@gmail.com



anggota. Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang membuat individu memilih, mempertahankan, atau meninggalkan suatu tindakan tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan pendekatan psikologi yang menekankan bahwa motivasi merupakan variabel fundamental dalam menentukan perilaku individu di berbagai setting organisasi. (Mukarromah 2024)

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow menyatakan bahwa motivasi manusia melibatkan berbagai tingkat kebutuhan yang secara hierarkis tersusun mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Individu yang telah memenuhi kebutuhan dasar akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, yang semuanya berkaitan erat dengan partisipasi dan komitmen dalam organisasi akademik dan non-akademik. Konsep ini telah banyak dipakai dalam penelitian motivasi mahasiswa untuk memahami faktor apa saja yang mendorong keterlibatan mereka dalam lingkungan organisasi, termasuk penjelasan kebutuhan psikologis yang mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi (Mukarromah 2024).

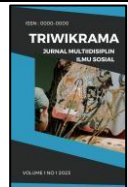
Selain itu, perilaku organisasi dalam lingkungan mahasiswa juga dipengaruhi oleh faktor komitmen dan struktur organisasi itu sendiri. Sebagai contoh, penelitian pada UKM paduan suara menunjukkan bahwa motivasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, termasuk keikutsertaan anggota dalam pelatihan dan tanggung jawab kepanitiaan (Mardiyanti, Dian, and Anggraini 2022).

Partisipasi mahasiswa dalam organisasi seperti UKM Musik dan UKM Padara di Universitas Bhayangkara Surabaya memiliki karakteristik yang berbeda. UKM Musik lebih menekankan kreativitas, ekspresi seni, dan kerja sama musikal di antara anggotanya, sehingga kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan dapat menjadi pendorong kuat untuk partisipasi aktif. Di sisi lain, UKM Padara yang berfokus pada kedisiplinan, protokoler, dan pembinaan karakter menuntut motivasi sosial serta rasa kebersamaan yang kuat untuk membentuk perilaku organisasi yang baik, termasuk kedisiplinan, loyalitas, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Dengan demikian, jenis motivasi yang dominan pada anggota masing-masing UKM cenderung memengaruhi perilaku organisasi yang muncul, seperti komitmen terhadap kegiatan, keaktifan dalam pelatihan, dan kolaborasi antaranggota.

Penelitian terdahulu juga telah meneliti hubungan antara aktivitas organisasi dan perkembangan karakter mahasiswa dalam konteks pendidikan tinggi. Misalnya, sebuah studi menemukan bahwa pengalaman organisasi membentuk karakter mahasiswa yang kompetitif dan meningkatkan nilai-nilai pribadi yang relevan dengan keterlibatan dalam komunitas akademik dan non-akademik (Adda, Hasanuddin, and Nugraha 2024). Melalui landasan teoretis tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap perilaku organisasi di UKM Musik dan UKM Padara Universitas Bhayangkara Surabaya, dengan dukungan teori Maslow. Tujuan utamanya adalah untuk memahami bagaimana motivasi yang bersifat sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri memengaruhi keterlibatan, komitmen, serta perilaku organisasi anggota di kedua UKM tersebut, sehingga dapat memberikan rekomendasi bagi pengelola dan pembina organisasi dalam meningkatkan efektivitas kegiatan dan pengalaman anggota di lingkungan kampus.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi merupakan konsep sentral dalam kajian perilaku organisasi karena menjelaskan alasan mengapa individu bersedia mengerahkan energi, waktu, dan komitmennya dalam suatu aktivitas organisasi. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak, mempertahankan perilaku tertentu, serta mengarahkan tindakannya menuju tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi mahasiswa, motivasi menjadi faktor penting



karena keterlibatan anggota bersifat sukarela dan tidak didorong oleh insentif material. Oleh karena itu, motivasi psikologis seperti rasa memiliki, kebutuhan akan pengakuan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri menjadi pendorong utama partisipasi mahasiswa dalam organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan perilaku organisasi yang positif seperti keaktifan, loyalitas, kerja sama, dan tanggung jawab, sedangkan motivasi yang rendah sering kali berdampak pada sikap pasif, rendahnya partisipasi, serta tingginya tingkat keluar-masuk anggota.

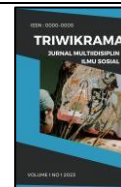
Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk memahami motivasi individu. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi secara relatif. Dalam konteks mahasiswa, kebutuhan fisiologis dan keamanan umumnya telah terpenuhi sehingga motivasi mereka dalam berorganisasi lebih banyak dipengaruhi oleh kebutuhan sosial seperti perasaan diterima dalam kelompok, kebutuhan penghargaan berupa pengakuan atas kontribusi, serta kebutuhan aktualisasi diri melalui pengembangan potensi, bakat, dan kemampuan. Teori Maslow menjelaskan mengapa mahasiswa terdorong untuk aktif dalam organisasi meskipun tidak memperoleh imbalan finansial secara langsung. (Sunarya 2022)

Konsep perilaku organisasi menurut (Nimran and Amirullah 2022) menekankan bahwa perilaku individu dalam organisasi tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor psikologis individu, faktor sosial, serta struktur dan budaya organisasi. Nimran menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu variabel kunci yang memengaruhi bagaimana individu bersikap terhadap pekerjaannya, berinteraksi dengan orang lain, mematuhi aturan, serta berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Motivasi berhubungan erat dengan sikap kerja, kepuasan, komitmen organisasi, dan kinerja individu. Dengan demikian, motivasi tidak hanya memengaruhi tingkat partisipasi anggota dalam organisasi, tetapi juga kualitas perilaku yang ditampilkan, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama.

Dalam konteks organisasi mahasiswa, perilaku organisasi tercermin dalam kehadiran anggota dalam kegiatan, partisipasi dalam rapat dan program kerja, kerja sama antaranggota, kepatuhan terhadap aturan organisasi, serta kesediaan untuk mengutamakan kepentingan bersama. Perilaku tersebut sangat dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan motivasional anggotanya. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan sosial yang suportif, memberikan penghargaan yang adil, serta menyediakan ruang aktualisasi diri cenderung menghasilkan perilaku organisasi yang positif dan berkelanjutan.

UKM sebagai bentuk organisasi mahasiswa memiliki karakteristik khusus karena bersifat nonformal, berbasis minat dan bakat, serta sangat bergantung pada komitmen sukarela anggota. Dalam UKM Musik, motivasi aktualisasi diri melalui ekspresi kreatif dan penghargaan atas prestasi seni menjadi pendorong utama perilaku aktif anggota, seperti disiplin latihan, kerja sama dalam pertunjukan, dan inovasi musikal. Sementara itu, dalam UKM Padura yang menekankan kedisiplinan, keteraturan, dan jiwa kebersamaan, motivasi sosial dan rasa memiliki organisasi berperan besar dalam membentuk perilaku seperti loyalitas, kepatuhan terhadap aturan, serta kesediaan untuk menjalankan tugas protokoler. Perbedaan karakteristik ini menunjukkan bahwa jenis motivasi yang dominan akan memengaruhi bentuk perilaku organisasi yang muncul dalam masing-masing UKM.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor fundamental yang memengaruhi perilaku organisasi, khususnya dalam konteks organisasi



mahasiswa. Teori Maslow memberikan penjelasan mengenai sumber motivasi individu, sedangkan konsep perilaku organisasi Umar Nimran menjelaskan bagaimana motivasi tersebut diterjemahkan menjadi perilaku nyata dalam organisasi. Dengan mengintegrasikan kedua perspektif tersebut, penelitian ini memiliki dasar teoretis yang kuat untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap perilaku organisasi pada UKM Musik dan UKM Padara di Universitas Bhayangkara Surabaya.

2. METODE

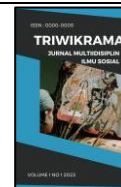
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana motivasi memengaruhi perilaku organisasi pada anggota UKM Musik dan UKM Padara di Universitas Bhayangkara Surabaya. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak berfokus pada pengukuran angka atau hubungan statistik, melainkan pada pemaknaan subjektif, pengalaman individu, serta dinamika sosial yang terjadi dalam organisasi mahasiswa. Studi kasus digunakan karena objek penelitian bersifat spesifik, kontekstual, dan terikat pada situasi sosial tertentu, yaitu dua UKM yang memiliki karakteristik kegiatan, budaya organisasi, dan tujuan yang berbeda.

Penelitian dilaksanakan di Universitas Bhayangkara Surabaya dengan subjek penelitian berupa pengurus inti dan anggota aktif dari UKM Musik dan UKM Padara. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling dengan mempertimbangkan keterlibatan aktif informan dalam kegiatan organisasi, masa keanggotaan minimal satu tahun, serta kesediaan informan untuk memberikan informasi secara terbuka. Jumlah informan dalam penelitian ini terdiri dari 3 orang dari anggota aktif dari masing-masing UKM.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. digunakan untuk menggali pengalaman pribadi informan terkait alasan bergabung dalam UKM, kebutuhan yang ingin dipenuhi melalui organisasi, persepsi terhadap organisasi, serta bentuk perilaku yang mereka tampilkan selama berorganisasi. Observasi dilakukan dengan cara peneliti hadir langsung dalam kegiatan rutin seperti latihan untuk mengamati interaksi sosial, pola komunikasi, tingkat kedisiplinan, kerja sama tim, serta keterlibatan anggota dalam kegiatan.

Analisis data dilakukan sejak awal pengumpulan data dengan menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan dengan fokus penelitian, menyederhanakan data mentah, serta mengelompokkan data berdasarkan tema seperti jenis motivasi, bentuk perilaku organisasi, dan pengaruh motivasi terhadap perilaku. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis dan tematik agar hubungan antar konsep dapat terlihat secara jelas. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan data yang telah disajikan dan mengaitkannya dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dan konsep perilaku organisasi menurut Umar Nimran sebagai landasan teoretis penelitian.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yang meliputi triangulasi sumber dengan membandingkan data dari pengurus dan anggota, triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta triangulasi waktu dengan melakukan pengumpulan data pada waktu yang berbeda. Selain itu, peneliti juga melakukan member check dengan mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan maksud informan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan hasil penelitian memiliki tingkat kredibilitas, keabsahan, dan kepercayaan yang tinggi.



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi anggota UKM Musik dan UKM Padara dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor internal meliputi minat pribadi, kebutuhan akan pengakuan, dan keinginan mengembangkan diri. Faktor eksternal meliputi iklim organisasi, gaya kepemimpinan pengurus, dan sistem penghargaan. Kombinasi faktor tersebut membentuk tingkat keterlibatan anggota yang berbeda-beda.

Pada UKM Musik, motivasi anggota terutama bersumber dari kebutuhan aktualisasi diri melalui ekspresi seni. Anggota merasa organisasi menyediakan ruang aman untuk menunjukkan kreativitas dan kemampuan musikal. Kesempatan tampil di acara kampus meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan pribadi. Hal ini memperkuat keterikatan psikologis anggota terhadap organisasi.

Pada UKM Padara, motivasi lebih banyak bersumber dari kebutuhan sosial dan rasa memiliki organisasi. Anggota memandang UKM Padara sebagai wadah pembentukan karakter, kedisiplinan, dan solidaritas tim. Identitas organisasi yang kuat menumbuhkan kebanggaan kolektif di antara anggota. Kebanggaan tersebut memperkuat loyalitas dan komitmen organisasi.

Motivasi sosial tercermin dalam intensitas interaksi antaranggota yang tinggi. Anggota aktif berkomunikasi baik dalam kegiatan formal maupun informal. Hubungan yang akrab menciptakan suasana emosional yang positif. Suasana ini menurunkan potensi konflik dan meningkatkan kerja sama. Motivasi penghargaan terlihat dari respons anggota terhadap pengakuan organisasi. Anggota merasa lebih bersemangat ketika kontribusinya diapresiasi oleh pengurus. Apresiasi sederhana seperti pujian atau kepercayaan tugas meningkatkan rasa berarti individu. Rasa berarti tersebut mendorong peningkatan kualitas kinerja.

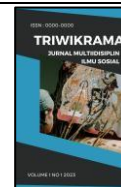
Motivasi aktualisasi diri mendorong anggota menetapkan target pengembangan pribadi. Anggota UKM Musik berlatih secara mandiri di luar jadwal organisasi. Anggota UKM Padara berupaya meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan komunikasi. Proses ini memperkuat kompetensi individu sekaligus organisasi. Motivasi yang tinggi menghasilkan perilaku organisasi yang konstruktif. Anggota menunjukkan disiplin tinggi dalam kehadiran dan penyelesaian tugas. Mereka bersedia bekerja sama dan saling membantu tanpa paksaan. Perilaku ini meningkatkan efektivitas pelaksanaan program kerja.

Sebaliknya, penurunan motivasi memunculkan perilaku pasif dan ketidakpedulian. Anggota menjadi jarang hadir dan kurang berinisiatif dalam kegiatan. Kondisi ini sering muncul ketika komunikasi buruk atau konflik tidak terselesaikan. Penurunan motivasi berdampak langsung pada kinerja organisasi.

Temuan ini menguatkan teori Maslow bahwa kebutuhan tingkat tinggi dominan dalam konteks mahasiswa. Kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri menjadi pendorong utama perilaku. Organisasi berfungsi sebagai medium pemenuhan kebutuhan tersebut. Pemenuhan kebutuhan menghasilkan kepuasan dan komitmen.

Temuan ini juga mendukung konsep Umar Nimran tentang hubungan motivasi dan perilaku organisasi. Motivasi memengaruhi sikap kerja, loyalitas, dan kepuasan individu. Motivasi menjadi mekanisme penggerak perilaku kolektif organisasi. Tanpa motivasi, sistem organisasi tidak berjalan optimal.

Perbedaan karakter UKM memengaruhi bentuk motivasi dan perilaku yang muncul. UKM Musik menumbuhkan kreativitas, fleksibilitas, dan ekspresi diri. UKM Padara menumbuhkan disiplin, keteraturan, dan solidaritas. Kedua pola tersebut menunjukkan bahwa konteks organisasi memengaruhi dinamika motivasi.



Dengan demikian, motivasi merupakan elemen strategis dalam membentuk perilaku organisasi mahasiswa. Motivasi perlu dikelola melalui iklim organisasi yang sehat dan kepemimpinan yang partisipatif. Pengelolaan motivasi yang tepat meningkatkan keberlangsungan organisasi. Hal ini berdampak positif bagi pengembangan karakter mahasiswa.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku organisasi anggota UKM Musik dan UKM Padara di Universitas Bhayangkara Surabaya. Motivasi yang dominan pada anggota berasal dari kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri sebagaimana dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut mendorong anggota untuk menunjukkan perilaku organisasi yang positif seperti partisipasi aktif, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik organisasi memengaruhi jenis motivasi yang dominan pada anggota. UKM Musik lebih menekankan aktualisasi diri melalui ekspresi kreatif dan pengembangan bakat seni, sedangkan UKM Padara lebih menekankan motivasi sosial, rasa memiliki organisasi, dan pembentukan karakter disiplin. Perbedaan ini berdampak pada variasi perilaku organisasi yang muncul, meskipun keduanya sama-sama menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan perilaku organisasi.

Selain itu, hasil penelitian mendukung konsep perilaku organisasi menurut Umar Nimran yang menyatakan bahwa motivasi memengaruhi sikap kerja, kepuasan, dan komitmen individu dalam organisasi. Motivasi berfungsi sebagai penggerak yang menghubungkan kebutuhan individu dengan tujuan organisasi, sehingga tercipta keselarasan antara kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi. Keselarasan tersebut menjadi kunci terbentuknya perilaku organisasi yang konstruktif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, pengelolaan motivasi perlu menjadi perhatian utama bagi pengurus UKM dan pihak universitas. Penciptaan iklim organisasi yang suportif, pemberian penghargaan yang adil, komunikasi yang terbuka, serta penyediaan ruang aktualisasi diri yang memadai merupakan strategi penting untuk menjaga dan meningkatkan motivasi anggota. Upaya ini diharapkan tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi mahasiswa, tetapi juga berkontribusi terhadap pembentukan karakter mahasiswa yang bertanggung jawab, berdaya saing, dan berintegritas.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adda, Harnida W, Bakri Hasanuddin, and Mohammad Ega Nugraha. 2024. "Organizational Experience as Formation of Competitive Students ' Character." 5(1): 9-15.
- Mardiyanti, Ressy, Aprilia Dian, and Eky Anggraini. 2022. "Motivasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi UKM Paduan Suara Mahasiswa Di Surabaya." 3(2): 37-45.
doi:10.38156/psikowipa.v.
- Mukarromah, Al. 2024. "58| Kordinat |." XXIII(1): 58-78.
- Nimran, Umar, and S E Amirullah. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sunarya, Fitri Rachmiati. 2022. "Urgensi Teori Hirarki Kebutuhan Dari Abraham Maslow Dalam Sebuah Organisasi." *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 9(2): 647-58.