



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PENGURUS
(Studi Pada Badan Eksekutif Mahasiswa SE-Unisma Masa Khidmat 2019)**

Oleh:

**M.Rizky Radhiyya*)
Abd. Kodir Djaelani**)
M. Khoirul ABS ***)**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on the performance of administrators in the Student Executive Board SE-Unisma Solemn Period 2019. The variables used in this study are performance variables as dependent variables, while the independent variables are leadership style and organizational culture. Data was collected through a questionnaire method with the number of samples used as respondents as many as 81 respondents.

The results of this study are reflected in the leadership style statement "In achieving the goals of the leader has a subjective character." And in the statement "Leaders have a personal nature of progression" and from the statement "Leaders of the organization have behavioral temperament". Organizational culture is reflected in the statement "The organization gives special place to the organization's predecessors" and the statement "Members of the organization are loyal to their organization". Performance is reflected by the statement "I do a good job" and the statement "I am fully responsible for work".

Keywords: performance, leadership style, organizational culture

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan sehari-hari pastinya kita mengenal berbagai jenis organisasi dalam kehidupan ini. Fakta menunjukkan bahwa sebagian besar dari kita menjalankan kehidupan ini tidak terlepas dari organisasi organisasi kecil yang hidup di lingkungan kita, karena itu dalam organisasi dapat memenuhi aneka macam kebutuhan manusia seperti, emosional, spritual, intelektual dan hampir setiap lapisan masyarakat dikelilingi oleh organisasi, maka tidak heran jika dalam lingkup organisasi salah satu yang menjadi bagian terpenting adalah sumber daya manusia yang menjadi salah satu bagian penting dalam memajukan organisasi maka dari itu sumber daya manusia menjadi aset terpenting dalam menjalankan roda organisasi.

Pemimpin, bawahan dalam organisasi berperan penting dalam merencanakan dan menyusun strategi guna tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu faktor kepemimpinan sangat berperan penting dalam maju dan mundurnya sebuah organisasi, dan juga suatu organisasi mengalami perpecahan atau pembubaran disebabkan kepemimpinannya yang kurang baik. Akan tetapi, tidak sedikit juga organisasi yang sukses dan berkembang karena didukung dengan kepemimpinannya yang baik, dan mampu mengarahkan setiap anggotanya untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab. Hal ini memperlihatkan besarnya peranan kepemimpinan dalam menjalankan roda organisasi.

Menurut Ismail (2010;111) sumber daya manusia menjadi elemen paling penting dalam organisasi dibandingkan dengan elemen lainnya seperti modal teknologi dan uang.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu norma yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan dalam suatu organisasi perlu membangun dan meningkatkan motivasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan diharapkan mempunyai dampak besar pada situasi di tempat kerja, yang terkait dengan anggotanya, apakah anggota organisasi senang atau tidak. di kesempatan lain, kepemimpinan dianggap gaya yang berbeda yang mampu meningkatkan kinerja lainnya. Suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tertentu. Teori gaya kepemimpinan menurut study Ohio State University dalam Thoha (2012:279).

Ada dua dimensi kepemimpinan yang muncul bila ditinjau dari sisi kepemimpinan yaitu Initiating structure (Struktur inisiatif) dan consideration (perhatian). Struktur inisiatif merupakan perilaku seorang pimpinan dalam membangun hubungan kerja antara dirinya dan direkturanya dan upaya untuk membuat pola organisasi, untuk mematuhi aturan yang jelas dan praktik kerja yang jelas. Perilaku yang menggambarkan persahabatan, kepercayaan timbal balik, saling menghormati, kehangatan, dan hubungan antara pemimpin dan pengikut selain gaya

kepemimpinan, budaya organisasi juga menjelaskan keterkaitan budaya organisasi terhadap kinerja peengurus maka Menurut Robins dan Judge (2008), budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem umum yang memisahkan anggota organisasinya dari organisasi lain. Budaya organisasi merupakan faktor keseluruhan dari anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu dengan derajat yang berbeda-beda atau pada level yang berbeda di organisasi dapat memahami organisasi dengan pemahaman yang sama.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Islam Malang adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai yang diorganisasikan dalam organisasi, di mana nilai-nilai ini digunakan untuk mengelola perilaku anggota organisasi (Soedjono, 2005). Operasional para pengurus BEM memengaruhi lingkungan yang mereka atur aktivitasnya yang diorganisir melalui budaya organisasi di mana budaya organisasi meningkatkan efisiensi para pengurus BEM. Namun, ada beberapa survei yang tidak berdampak pada efektivitas budaya organisasi (misalnya, Crossman dan Zaki (2003), Chang dan Lee (2007), Yiing dan Ahmad (2009).

Dalam aktivitasnya setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang beragam dalam hal ini BEM UNISMA juga memiliki budaya kekeluargaan yang di dalamnya terdapat sifat saling tolong menolong tanpa menyinggulkan kewajiban disetiap struktur kepengurusannya. Dalam hal ini pengurus BEM UNISMA memiliki tanggung jawab selama satu periode kepengurusan dalam jangka waktu 1 tahun maka dari itu merreka memiliki budaya organisasi yang selalu mengedepankan nilai-nilai kekeluargaan ddalam menjalankan program kerja.

Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang adalah sebuah organisasi intra kampus yang memiliki garis kordinasi dengan Unit Kreativitas Mahasoswa maupun Badan Eksekutif Mahasiswa di tingkat Fakultas sesuai dengan Surat keputusan Rektorat. BEM UNISMA masa khidmat 2019 dengan nama kabinet Bergerak Bersinergi dengan harapan di kepengurusan saat ini lebih maju dalam hal bergerak ke arah lebih baik lagi dan memiliki sinergitas dengan ormawa yang ada di lingkungan Unisma. Pengurus BEM Unisma menjadi objek dari penelitian ini. Aktif di BEM Unisma bukan hal yaang mudah karena membawahi kurang lebih 15.000 mahasiswa dan juga terkendala dengan anggaran yang sangat kecil yang dilontarkan oleh bagian kemahasiswaan.

BEM SE-UNISMA memiliki 10 lembaga eksekutif di masing masing Fakultas dengan jumlah pengurus yang sangat beragam sesuai dengan kebutuhan. BEM SE-UNISMA mengemban amanah selama satu periode dengan jangka waktu kurang lebih 1 tahun

RUMUSAN MASALAH

Adapun yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah: a) Bagaimana deskripsikan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pengurus BEM UNISMA?; b) Bagaimanakah dampak kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus BEM UNISMA?; c) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus BEM

UNISMA?; d) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus BEM UNISMA?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: a) Mendiskripsikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, dalam meningkatkan kinerja BEM UNISMA; b) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus BEM UNISMA; c) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus BEM UNISMA; d) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus BEM UNISMA.

MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah: a) Hasil penelitian ini dapat memberikan saranaa pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah informasi untuk peneliti sendiri; b) Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi pengurus organisasi BEM UNISMA untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di dalam organisasinya; c) Hasil penelitian ini dapat menjadikan peneliti memahami bagaimana penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik di dalam organisasi.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

KINERJA

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan dalam kualitas dan kuantitas yang ditugaskan kepada pegawai sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan.

Menurut Sedarmayati (2011: 260) kinerja adalah hasil kerja para pekerja, proses manajemen atau organisasi sebagai hasil dari pekerjaan ditunjukkan secara praktis dan dapat diukur terhadap norma yang telah ditentukan. Mangkunegara (2000: 67) kinerja adalah hasil bekerja yang diterima oleh individu dalam melakukan kewajibannya. Dengan demikian, kinerja difokuskan pada hasil karyanya. Karena organisasi dipraktikkan dengan baik oleh manusia, kinerja adalah perilaku manusia dalam organisasi yang tunduk pada pola perilaku yang ditentukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Colquitt, LePine dan Wesson (2011: 35) menunjukkan bahwa kinerja adalah nilai dari perilaku kontribusi karyawan, baik positif maupun negatif, untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:75) komponen kinerja terdiri dari:

- 1) Kualitas, Kualitas kerja adalah tingkat dimana karyawan merespons hal yang menjadi kewajibannya.
- 2) Kuantitas, Kuantitas kerja adalah lamanya pekerja bekerja dalam satu hari. Kuantitas pekerjaan dilihat dari kecepatan di mana setiap karyawan bekerja.
- 3) Pelaksanaan Tugas, Pelaksanaan tugasnya adalah banyaknya karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara tepat dan tanpa kesalahan.

- 4) Tanggung Jawab, tanggung jawab untuk bekerja adalah sadar terhadap kewajiban pegawai dalam melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

GAYA KEPEMIMPINAN

Pemimpin adalah pemimpin organisasi atau perusahaan, untuk menjadi seorang pemimpin dibutuhkan beberapa keterampilan dan kreativitas dalam segala hal, mulai dari gayanya memimpin sampai tutur kata dalam penginstruksian kepada bawahan. Berikut arti kepemimpinan menurut para ahli:

Yukl (2015:3), berpendapat “Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”.

Kreitner dan Kinicki (2005:99), mengungkapkan “bahwa kepemimpinan atau leadership didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kartono (2011:62), menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertindak pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”.

Thoha (2010:49) menjelaskan “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, maka dari itu diperlukannya model dalam memimpin orang lain, agar orang yang dipimpin memiliki respon baik terhadap pemimpin tersebut.

Menurut Kartono (2008:34) Indikator Gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

1. Sifat, Sifat pemimpin mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin yang sukses. Kapasitas pribadi yang terlibat adalah kualitas orang dengan berbagai karakteristik, temperamen atau karakteristik di dalamnya.
2. Kebiasaan, Kebiasaan memainkan peran utama dalam kepemimpinan yang membentuk perilaku yang mencerminkan pemimpin yang baik. Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai.
3. Temperamen, Temperamen adalah sikap pimpinan dan cara uniknya bereaksi untuk berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin memiliki temperamen aktif, sementara yang lain tenang.
4. Watak, Karakter pemimpin yang lebih subyektif membentuk superioritas pemimpin dalam memengaruhi tekad, ketekunan, daya tahan, keberanian.
5. Kepribadian, Kepribadian pimpinan menetapkan berhasilnya yang ditentukan oleh kepribadiannya.

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya., Menurut Tohardi dikutip oleh Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Persuasif, Gaya kepemimpinan dengan pendekatan yang membuat perubahan perasaan, pikiran atau keyakinan.
2. Gaya Refresif, Gaya kepemimpinan yang memberi tekanan, ancaman, hingga membuat bawahan merasa takut.
3. Gaya Partisipatif, Gaya kepemimpinan dengan memberi bawahan kemampuan untuk secara aktif untuk mengatur dalam pekerjaan mereka dalam perusahaan.
4. Gaya inovatif, Gaya kepemimpinan yang terus-menerus mencoba mengeksplorasi upaya untuk berubah di semua bidang, baik produk politik, ekonomi, sosial, budaya, atau yang terkait semua.
5. Gaya Investigasi, Gaya kepemimpinan penelitian reguler melakukan minat berikutnya pada penyebab mendasar dari inovasi, kehalusan, dan strategi subversi yang harus ditingkatkan karena ketakutan kesalahan.
6. Gaya Inspektif, Gaya kepemimpinan serupa yang ingin melakukan proses, kepemimpinan dalam gaya penilaian membutuhkan rasa hormat yang rendah, atau pemimpin yang bahagia ketika mereka dihormati.
7. Gaya Motivatif, Gaya kepemimpinan dapat menyalurkan informasi tentang ide, proses, dan kebijakan mereka kepada bawahan. Gaya Naratif Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
8. Gaya Edukatif, Gaya kepemimpinan yang ingin mengembangkan lebih sedikit orang dengan menyediakan pendidikan, sehingga yang terendah akan dapat memahami dan mengalami lebih baik setiap hari.
9. Gaya Restrogresif, Gaya kepemimpinan yang tidak suka melihat ke depan, terutama kepadanya, karena pemimpin kebangunan rohani selalu melindungi bawahannya dalam mengembangkan pengetahuan dan daya tahan.

BUDAYA ORGANISASI

Menurut Lako (2004: 29), budaya organisasi adalah contoh dari nilai-nilai dan praktik yang dilaksanakan, diisi, dan dikelola oleh organisasi untuk menghasilkan model dan untuk menentukan aturan untuk perilaku.

Mangkunegara (2013: 113) budaya organisasi berarti bagian integral dari kepercayaan, praktik, nilai-nilai dan praktik yang dikembangkan dalam organisasi untuk membantu perilakunya. anggota untuk membantu masalah, hasil dan umpan balik.

Menurut Susanto (2006: 111), budaya organisasi adalah norma dan efektivitas perilaku anggota manajemen. Anggota keanggotaan bekerja dalam budaya yang dulunya disesuaikan dengan lingkungan.

Menurut Sondang (1995: 233), budaya organisasi merupakan seperangkat praktik utama dan praktik serta prinsip-prinsip nilai-nilai keagamaan anggota organisasi. Menurut Deddy Mulyadi (2006: 270), budaya organisasi adalah bagaimana perspektif ini menciptakan contoh-contoh keyakinan, nilai-nilai, dan harapan.

Oleh karena itu disimpulkan budaya organisasi adalah bagian penting dari kemampuan anggotanya agar paham, berpikir, dan pada akhirnya menjadi aturan organisasi.

Tika (2006: 110-111), mengemukakan ciri organisasi punya budaya organisasi antara lain:

- a. Anggota organisasi harus mengelola, memahami, dan menjelaskan tujuan manajemen yang positif dan negatif.
- b. Pedoman tingkah laku dalam organisasi sangat solid, jelas, dan dikelola dengan baik oleh orang-orang di kantor untuk kebaikan mereka yang bekerja.
- c. Organisasi memiliki kesempatan untuk mempresentasikan dewan eksekutif dan pemenang, misalnya, konsultan, konsultasi hari baik, elit tahun ini dan seterusnya.
- d. Budaya berisi informasi tentang cerita hebat para pendahulu organisasi.

Menurut Robbin (2009:520) budaya organisasi adalah aset penting organisasi yang dimiliki secara kuat dan banyak dibagikan oleh anggota organisasi.

Dapat di artikan bahwa budaya dalam suatu organisasi akan kuat apabila nilai-nilai di patuhi oleh semua anggotanya dan juga dapat untuk di mengerti. Dengan sendirinya budaya organisasi tersebut menjadi suatu aturan dan sistem yang kuat dalam organisasi.

Robbins (2001:294) menjelaskan fungsi budaya organisasi antara lain:

1. Melakukan batasan.
2. Menyerahkan perasaan untuk anggota organisasi.
3. Komitmen sederhana lebih sulit daripada perhatian pribadi.
4. Meningkatkan keamanan sistem sosial karena merupakan masyarakat yang membantu organisasi.
5. Sebagai mekanisme untuk mengendalikan dan menjadi panduan rasional dan bentuk sikap dan perilaku karyawan

Menurut Pabundu (2010:14) fungsi budaya organisasi antara lain:

1. Menentukan lingkungan, organisasi, dan grup.
2. Sebagai tambahan kepada karyawan dalam organisasi untuk dapat memiliki rasa memiliki, partisipasi, dan tanggung jawab untuk kemajuan perusahaan.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat dikelola secara efektif.

4. Sebagai mekanisme kontrol untuk membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.
5. Sebagai integrator karena sub-budaya baru. Ini dapat menyatakan kegiatan anggota perusahaan yang terdiri dari kelompok individu dari budaya yang berbeda.
6. Ciptakan perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat mengetahui cara mencapai tujuan organisasi.
7. Alat untuk memecahkan masalah utama organisasi.
8. Sebagai referensi untuk menyusun rencana perusahaan.
9. Sebagai sarana komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, dan antara anggota organisasi.
10. Hambatan untuk inovasi. Ini adalah kasus bahwa budaya organisasi tidak dapat menyelesaikan masalah yang menyebabkan lingkungan eksternal dan integritas internal.

Menurut Susanto (2006:113) fungsi budaya organisasi, antara lain:

1. Berikan identitas organisasi kepada anggota organisasi.
2. Menyediakan atau mempercepat komitmen kolektif.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
4. Buat perilaku dengan anggota organisasi yang memiliki rasa lingkungan.

Di antara berbagai fungsi budaya organisasi, orang dapat menyimpulkan bahwa budaya ada di dalam organisasi. Organisasi dan Organisasi Organisasi Budaya Kebudayaan. Budaya adalah pengembangan pengetahuan organisasi dan lebih konsisten dalam perspektif pekerjaan. Budaya memberi karyawan cara untuk bekerja dan mereka yang menghargai mereka.

Menurut Robbins (2006:10) karakteristik budaya organisasi antara lain:

1. Inisiatif individu dalam organisasi memberikan kebebasan berekspresi bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Toleransi risiko tindakan berbahaya, sejauh mana karyawan tertarik, inovatif, dan brutal, serta mampu menominasikan dan mengembangkan peluang bagi organisasi.
3. Pengarahan adalah suatu organisasi untuk memahami dengan jelas tujuan dan harapan semua kegiatan yang dilakukan oleh staf untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Integrasi adalah cara untuk membantu organisasi mengatur pekerjaan mereka secara terkoordinasi. Menurut Hando (2003: 195), tujuan koordinasi adalah mengintegrasikan tujuan dan kegiatan organisasi ke dalam unit yang berbeda.
5. Dukungan manajemen adalah bagaimana organisasi terkemuka dapat memberikan panduan atau bimbingan, dukungan dan dukungan staf.

6. Kontrol merupakan pengawasan pemimpin menggunakan aturan yang diatur untuk menjalankan organisasi. Pemantauan Handoko (2003: 360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk memastikan tujuan organisasi tercapai.
7. Imbalan adalah jumlah penghargaan (misalnya kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) berdasarkan kinerja pekerjaan, bukan karena senioritas dan banyak lagi.
8. Bertentangan dengan konflik, sejauh mana karyawan didorong untuk mengekspresikan konflik dan kritik secara terbuka untuk organisasi, serta cara organisasi merespons konflik.
9. Pola komunikasi adalah bagaimana komunikasi dalam organisasi dibatasi oleh hierarki otoritas resmi mungkin ideal. Menurut Handoko (2003: 272) komunikasi itu sendiri adalah proses mentransfer informasi atau informasi dari seseorang ke orang lain.

HIPOTESIS

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus BEM Universitas Islam Malang.

H2: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus BEM Universitas Islam Malang.

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPLE

Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus dari BEM SE-UNISMA, yaitu BEM FEB dengan jumlah 60 pengurus, BEM FKIP dengan jumlah 63 pengurus, BEM FH dengan jumlah 30 pengurus, BEM FAI dengan jumlah 44 pengurus, BEM FIA dengan jumlah 41 pengurus, BEM FAPERTA dengan jumlah 30 pengurus, BEM FAPET dengan jumlah 30 pengurus, BEM MIPA dengan jumlah 30 pengurus, BEM FT dengan jumlah 35 pengurus, dan BEM FK dengan jumlah 68 pengurus. Maka total jumlah pengurus BEM SE-UNISMA ialah 431 dari 10 Fakultas yang ada di lingkungan UNISMA.

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 431 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{431}{1 + 431 \times 0,1^2}$$

$$n = 81,16 \text{ dibulatkan menjadi } 81$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 81 orang.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Sesuai dengan pokok masalah penelitian, maka berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian yang meliputi:

Gaya Kepemimpinan (X1)

Kartono (2011:62), menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Indikator variabel Gaya Kepemimpinan antara lain:

- a. Keputusan dibuat bersama.
- b. Menghargai potensi setiap bawahannya.
- c. Mendengar saran dari bawahan.
- d. Melakukan kerja sama dengan bawahannya.

Budaya Organisasi (X2)

Mangkunegara (2013: 113) budaya organisasi berarti bagian integral dari kepercayaan, praktik, nilai-nilai dan praktik yang dikembangkan dalam organisasi untuk membantu perilakunya. anggota untuk membantu masalah, hasil dan umpan balik. Indikator variabel Budaya Organisasi antara lain:

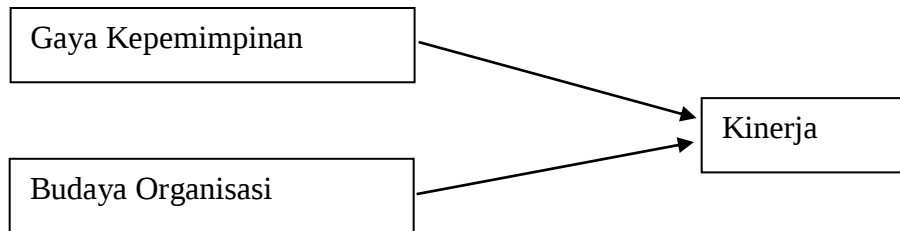
- a. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi.
- b. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam instansi digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan.
- c. Organisasi/instansi memberikan tempat khusus kepada pahlawan pendahulu organisasi.
- d. Memiliki jaringan kulturul yang menampung cerita-cerita kehebatan para pendahulu organisasi.

Kinerja (Y)

Menurut Sedarmayati (2011: 260) kinerja adalah hasil kerja para pekerja, proses manajemen atau organisasi sebagai hasil dari pekerjaan ditunjukkan secara praktis dan dapat diukur terhadap norma yang telah ditentukan. Indikator variabel Kinerja antara lain:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

MODEL PENELITIAN



Gambar 1 Model Penelitian

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut: a) uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, b) uji normalitas data, c) uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, d) analisis regresi linear berganda, e) uji hipotesis antara lain uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang adalah wadah kemahasiswaan yang diarahkan agar mahasiswa mampu mengembangkan potensi diri serta kualitas keilmuan serta selalu dilandasi ajaran *Ahlusunnah Wal Jama'ah An-Nadhiyah* dalam setiap perilakunya dalam berbagai bentuk kegiatan kemahasiswaan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang membuat 2 variabel bebas (*independent*) dan 1 variabel terikat (*dependent*). Kuesioner telah dibagikan kepada 81 pengurus BEM Fakultas yang ada di UNISMA, untuk karakteristik responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52,1% sedangkan responden perempuan berjumlah sedikit sebesar 47,9%.

Klarifikasi responden berdasarkan usia yakni usia 18 tahun jumlahnya 5 orang dengan Persentase sebesar 5,8%, usia 19 tahun jumlahnya 20 orang dengan Persentase sebesar 24,7%, usia 20 tahun jumlahnya 34 orang dengan Persentase sebesar 42,0%, usia 21 tahun jumlahnya 17 orang dengan Persentase sebesar 21,8%, usia 22 tahun jumlahnya 5 orang dengan Persentase sebesar 5,8%.

Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,626	Valid
	X1.2	0,652	Valid
	X1.3	0,661	Valid
	X1.4	0,443	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,603	Valid
	X3.2	0,656	Valid
	X3.3	0,507	Valid
	X3.4	0,498	Valid
Kinerja	Y1.1	0,640	Valid
	Y1.2	0,549	Valid
	Y1.3	0,538	Valid
	Y1.4	0,633	Valid

Berdasarkan uji validitas, variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > sig$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,719	Reliabel
Budaya Organisasi	0,694	Reliabel
Kinerja	0,712	Reliabel

Apabila *alpha crobach* sama dengan atau di atas 0,60 data dinyatakan reliabel. menunjukkan nilai *alpha crobach* pada variabel di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	81
Normal Parameters ^a	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.58842890
Most Extreme Differences Absolute	.074
Positive	.049
Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z	.669
Asymp. Sig. (2-tailed)	.761

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov Z* $0,761 > 0,05$ maka residual data terdistribusi normal.

Pengujian melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,909	1.100	Non multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,909	1.100	Non multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan variabel bebas penelitian ini mempunyai nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1, sehingga disimpulkan tidak ada gejala *multikolinearitas*

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,229	<i>Homoskedastisitas</i>
Budaya Organisasi	0,334	<i>Homoskedastisitas</i>

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan variabel bebas pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi > 0,05 sehingga disimpulkan tidak ada *heteroskedastisitas*.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.399	2.063		5.525	.000
X1	.285	.108	.299	2.636	.010
X2	-.020	.108	-.021	-.186	.853

esi ini adalah Kinerja (Y) sedangkan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel Budaya Organisasi (X_2). Berdasarkan hasil analisis diatas model regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$Y = 11.399 + -0.285 X_1 + (-0.020) X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

Pengujian hipotesis meliputi pengujian hipotesis F dan pengujian hipotesis t.

Pengujian Hipotesis F

V

aria
bel
depe
nde
n
pada
regr

Model		Sum of Squares	Dr	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.040	2	9.520	3.679	.030 ^a
	Residual	201.849	78	2.588		
	Total	220.889	80			

Berdasarkan pengujian hipotesis F diketahui signifikan sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja dapat di terima.

Pengujian Hiptesis t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.399	2.063		5.525	.000
	X1	.285	.108	.299	2.636	.010
	X2	-.020	.108	-.021	-.186	.853

a. Dependent Variable: Y1

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Hipotesis yang diuji:

H₁: Gaya Kepemimpinan secara sebagian memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil uji t Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2.636 dengan nilai signifikansi sebesar 0.10. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H₁ diterima.

2. Variabel Budaya Organisasi

Hipotesis yang diuji:

H₂: Budaya Organisasi secara sebagian memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil uji t budaya organisasi terhadap Kinerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0.186 dengan nilai signifikansi sebesar 0.853. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H₂ ditolak.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

- Gaya Kepemimpinan di cerminkan oleh pernyataan Dalam mencapai tujuan pemimpin memiliki watak yang subjektif.” dan pada pernyataan “Pimpinan memiliki sifat pribadi yang progresi” dan dari pernyataan “Pemimpin organisasi memiliki perilaku tempramen

- b. Budaya Organisasi di cerminkan oleh pernyataan Organisasi memberikan tempat khusus kepada pendahulu organisasi. dan pernyataan “Anggota organisasi loyal terhadap organisasinya
- c. Kinerja di cerminkan oleh pernyataan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik. Dan pernyataan Saya bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

- a. Melihat hasil jawaban partisipan dari variabel Kinerja memperoleh skor rata-rata rendah, oleh karena itu perlu adanya peningkatan kinerja yang selalu diberikan contoh oleh pemimpinnya.
- b. Melihat hasil jawaban partisipan dari variabel Gaya Kepemimpinan ada item pernyataan “Pimpinan memiliki sifat pribadi yang progresif” memperoleh skor rata-rata rendah di bandingkan dengan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan perbaikan dari sifat seorang pemimpin untuk memiliki sifat yang progresif.
- c. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Budaya Organisasi terdapat item pernyataan “Organisasi memberikan tempat khusus kepada pendahulu organisasi.” Denganrata rata lebih rendah di bandingkan dari pernyataan “Anggota organisasi loyal terhadap organisasinya”

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. “Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat” Semarang:Jateng
- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Ariani, Novi. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PP London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba*. Makassar: Skripsi Administrasi Perkantoran FIS UNM.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Penelitian tindakan kelas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Arifin, dkk. 2017. *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. 2017. Penerbit Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Deddy Mulyadi., Rivai, Veithzal,. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Febriyandi, Rensius. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Sub. Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haryani. 2010. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa mandiri Pratama*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13(1): h:40-45.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbit Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Press.
- Kiswanto, M. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KALTIM Pos Samarinda*. Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. ***Perilaku organisasi, Edisi 10***. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A. P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama*. Bandung
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey
- Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Salemba empat.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2009. *Manajemen*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sarita, J dan D. Agustia. 2009. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor" Jurnal Akuntansi Universitas Airlangga:Surabaya, Jawa Timur



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika aditama.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Widyawati. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Yukl, G. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

Rizky*) : Adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Drs. Abd. Kodir Djaelani, SE, MM)** : Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

M. Khoirul ABS, SE, MM*)** : Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.