



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PENGURUS ORGANISASI PADA MASA PANDEMI
COVID-19 MASA BAKTI 2020-2021**

(Studi Kasus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

DAQIQL WAFA

NPM: 21801081108



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

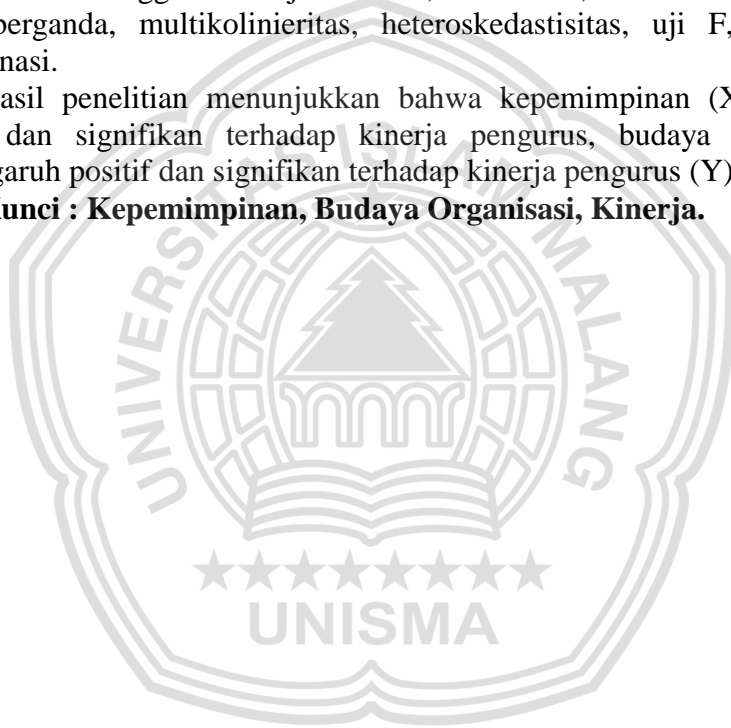
2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Pada Masa Pandemi COVID-19 Masa Bakti 2020-2021 (Studi Kasus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA), baik secara simultan maupun persial. Jenis penelitian ini adalah menggunakan *proportionate stratified roudom* sampling dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA 233 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, analisis regresi linier berganda, multikolinieritas, heteroskedastisitas, uji F, uji t. koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus, budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja.

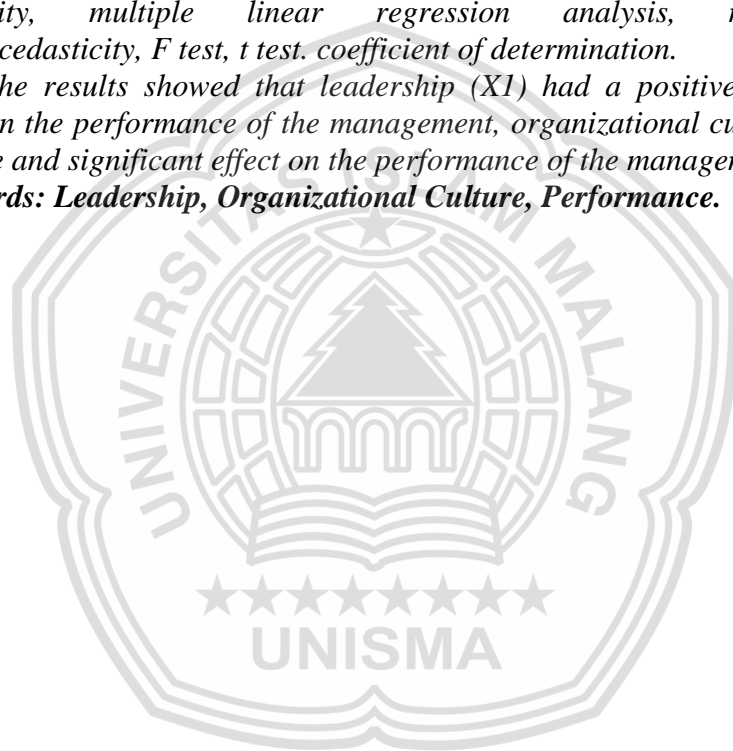


ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of organizational leadership and culture on the performance of organizational management during the COVID-19 pandemic period of the 2020-2021 service period (Case Study of PMII Rayon Al-Farabi UNISMA Commissariat), both simultaneously and partially. This type of research is using proportionate stratified random sampling with a quantitative approach. The sample in this study was PMII Rayon Al-Farabi UNISMA Commissariat 233 people. Data was collected by distributing questionnaires. Analysis of the data used in this study using validity, reliability, normality, multiple linear regression analysis, multicollinearity, heteroscedasticity, F test, t test. coefficient of determination.

The results showed that leadership (X1) had a positive and significant effect on the performance of the management, organizational culture (X2) had a positive and significant effect on the performance of the management (Y).

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial. Berbagai kebutuhan hidup yang tidak terbatas dan kemampuan yang terbatas yang mendorong manusia untuk menjalin hubungan dengan manusia lainnya. Hubungan tersebut terus bergerak dinamis dimulai dari tingkat yang sederhana, hingga tingkat hubungan yang modern. Organisasi menggambarkan entitas sosial yang dikoordinasi secara sadar, dengan batasan-batasan yang relatif bisa dikenali, yang berperan secara terus-menerus dengan dasarnya adalah guna menggapai suatu tujuan bersama ataupun seperangkat tujuan. Dalam banyak hal, orang yang bertanggungjawab untuk mengkoordinasikan beragam kegiatan sekumpulan orang yang lazimnya mempunyai kepentingan berbeda Umam (2010:23). Namun kinerja dalam penerapannya masih jauh dari apa yang di harapkan. Ketika efektifitas dan efisiensi organisasi akan sangat mensugesti. Maka dari itu perlu kemauan, kemampuan serta antusiasme dari tiap individu yang mampu menjadi agen perubahan dalam organisasi. Kinerja menurut Hasibuan (2012:94) adalah suatu output kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan amanah yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keseriusannya.

Pada hakikatnya manusia selalu ingin mempresentasikan performa sempurna yang menyumbangkan dalam segi tingkat keberhasilan dari sebuah kinerja, namun kinerja individu menggantungkan pendayagunaan atau pemicu yang di perolehnya. Pada situasi yang bersamaan, pandemi Covid-19 dengan ketidakjelasan juga telah memicu peranan pemimpin organisasi terhadap lembaga yang terkapar dalam menyampaikan respon. Para pemimpin dari berbagai tingkatan pada awalnya tidak memperhitungkan dalam menghadapi situasi krisis yang disebabkan pandemi Covid-19 sebagai suatu permasalahan yang di anggap biasa saja, bahkan lebih cenderung menyepelkannya (Ahmad, 2020). Setiap organisasi memiliki sifat-sifat tertentu yang menjadikannya berbeda dengan organisasi yang lain. Hal ini dikenal dengan nama budaya organisasi. Menurut Tobari (2015:46) budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh seluruh anggota organisasi, sehingga menjadi suatu pola yang memiliki arti tersendiri dan menjadi acuan dasar berperilaku dalam organisasi. Begitupun juga dengan pemimpin yang mempunyai peranan penting terhadap banyak hal yang perlu di lakukan agar pengurus memiliki minat tinggi dan sepirit kerja yang maksimal, serta baik dalam menunaikan kinerja organsiasi dalam bidang-bidang tertentu yang sudah ada di struktur kepengurusan terutama kaderisasi guna tercapai visi,misi serta maksimalnya manajemen organisasi dan juga mempengaruhi budaya organisasi disetiap situasi.

Dalam pembentukan perilaku, budaya organisasi hadir untuk bisa menekankan terhadap perilaku dan juga karakter pengurus dengan sesuai apa yang diimpikannya. Dari budaya organisasilah perilaku terbentuk yang bisa membuat perilaku menjadi sangat etis dalam kehidupan sosial berkemasyarakatan. Agar hal ini bisa dicapai agar budaya organisasi mampu dipahami serta bisa meningkatkan suatu progres dalam kinerja organisasi.

Organisasi ekstra kampus adalah suatu kendaraan atau wadah tempat untuk berproses dilingkup kemahasiswaan yang mengakomodir serta mengembangkan para anggota dan kader. Setelah itu akan di lakukan berbagai tahap proses-proses tertentu dengan sesuai kapasitas dan kemampuannya. Dengan begitulah para anggota dan kader akan di bimbing dengan berbagai macam pelatihan dan pembelajaran mengenai segala yang berkaitan dengan urusan minat dan bakat pengembangan kapasitas perindividu. Begitu juga dengan PMII Rayon Al-Farabi yang merupakan organisasi ekstra kampus *non profit oriented* serta di harapkan dapat merubah pola pikir yang lebih terbuka dengan landasan ilmu dan teori lalu dapat diimplementasikan ke dalam kinerja, tuntutan untuk melahirkan gagasan baru merupakan sebuah tantangan tersendiri bagi pemimpin dan pengurus organisasi dimasa pandemi Covid-19 untuk meningkatkan pelaksanaan program kerja. Dalam berorganisasi kinerja bisa di pengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja pengurus organisasi, untuk menunjang perkembangan budaya organisasi maka diperlukan sumber daya

manusia seperti yang telah disampaikan oleh Marcoulides dan Heck (dalam Yasin, 2013:3) menyatakan bahwa adapun salah satu cara yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja seluruh anggotanya ialah dengan mempengaruhi budaya organisasi melalui aktifitas-aktifitas manajemen yang secara langsung ditujukan untuk mempengaruhi determinan faktor budaya organisasi tersebut.

Mengendalikan sumber daya manusia dalam organisasi non profit oriented terutama di masa pandemi sangatlah tidak mudah. PMII Rayon Al-Farabi memiliki pengurus berjumlah 213 orang. Dalam hal keinginan, karakter, pola pikir, daya keintelektualan dan skill yang bervariasi serta antusiasme yang naik turun tentu pengurus organisasi mempunyai banyak tantangan tersendiri. Sehingga modal bagi pengurus dan pemimpin mempunyai kontribusi penting terhadap peran kepemimpinan yang ideal serta antusiasme agar perindividu memiliki jasa kontribusi nyata terhadap kinerja. Kepemimpinan menurut Gandolfi & Stone (2018) merupakan penggabungan dari 5 (lima) faktor dari kepemimpinan, di antaranya terdiri dari satu atau lebih pemimpin, pemimpin mempunyai komponen dari kepemimpinan, berorientasi pada standar suatu tindakan, memiliki bawahan serta memiliki rancangan aksi atau tindakan tujuan dan sasaran. Dalam menimbang pentingnya antusiasme seorang pemimpin juga harus memiliki daya simpati, loyalitas terhadap organisasi serta dihormati oleh bawahan akan tetapi dalam

suatu kondisi bahwa atasan adalah pimpinan yang memiliki sifat unsur keadilan di dalam organisasi.

Dalam menjalankan organisasi untuk mencapai sebuah tujuan tentunya tidak begitu mudah, dengan banyak kendala dan kekurangan serta masalah yang di hadapai oleh pengurus PMII Rayon Al-Farabi Masa Khidmad 2020-2021. Masalah-masalah yang di hadapkan terkait kurangnya kesadaran pengurus dalam menjalankan tupoksi sesuai bidangnya, mengenai antusias dan kebersamaan sesama pengurus merupakan suatu hal yang sangat penting untuk di pahami dalam hidup berorganisasi. Menurut (Maulana, 2020) PMII Rayon Al-Farabi merupakan struktur bagian dari hirarki keorganisasian PMII yang berada pada lingkup kaderisasi artinya mahasiswa yang berada dinaungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang. Menjadi pelaku pemimpin dan pengurus organisasi tersebut sangat tidak gampang, karena dalam proses mereka sejak awal sudah menjalankan berbagai situasi yang amat sakral terkait sumpah pengurus didalam pembaiatan untuk berkomitmen serta antusias terhadap organisasi, idiologi bangsa dan ahlussunnah waljamaah dalam menjalankan program kerja untuk mengimplementasikan talenta dan kapasitas kader.

Dalam mempengaruhi kinerja pengurus pasti akan memunculkan dinamika permasalahan serta pembenahan program kerja yang harus memiliki prangkat penopang seperti peran kepemimpinan dan budaya organisasi. Dari sinilah yang melandasi penelitian di organisasi ini.

Berdasarkan kondisi tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian yang objeknya adalah Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Masa Khidmat 2019-2022 berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Pada Masa Pandemi COVID-19 Masa Bakti 2020-2021 (Studi Kasus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi dimasa pandemi Covid-19 ?
2. Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pengurus organisasi dimasa pandemi Covid-19?
3. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi dimasa pandemi Covid-19?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi dimasa pandemi Covid-19.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pengurus organisasi dimasa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi dimasa pandemi Covid-19.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan secara teoritis dapat memperkuat pengetahuan pembelajaran dan menambah keilmuan referensi serta informasi untuk manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga memepersembahkan manfaat pentingnya kinerja di suatu organisasi melalui peningkatan keadaan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja sebagaimana beberapa faktor yang tingkat keberhasilannya menentukan tingkat pekerjaan

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat di jadikan pembelajaran serta pemahaman tentang pengaruh peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi. Serta menjadikan suatu pertimbangan untuk mencapai suatu kebijaksanaan bagi pengurus organisasi PMII Al-Farabi Komisariat Unisma guna dipandang perlu untuk memperbaiki system peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengurus organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini dilakukan agar mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi Pada Masa pandemi Covid-19 Masa Bakti 2020-2021 “studi kasus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA”. Hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus organisasi pada masa pandemi Covid-19 masa Bakti 2020-2021 “studi kasus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA”. Hal ini dapat diartikan bahwa ketiga variabel tersebut sangat menentukan kepada pengurus dalam menjalankan kinerjanya.
- b. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pengurus.
- c. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi. Hal ini dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi yang terjadi dalam PMII Rayon Al-Farabi menjadi kunci dalam melaksanakan kinerja.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini ialah:

- a. Penelitian ini dilakukan di PMII Rayon Al-farabi Komisariat UNISMA. maka hasil penelitian ini hanya dapat digunakan oleh PMII Rayon Al-farabi Komisariat UNISMA.
- b. Pengambilan data penelitian ini ialah menggunakan kuesioner sehingga data yang dapat dikelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran di antaranya:

- a. Melihat hasil jawaban responden dari variabel kepemimpinan ada indikator dari pernyataan “Pemimpin anda cakap dalam mengendalikan kinerja organisasi” masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu ada pembenahan dalam kepemimpinan.
- b. Melihat hasil jawaban responden dari variabel budaya organisasi ada indikator dari pernyataan “Saya pernah berinisiatif mengambil resiko dalam pelaksanaan program kerja tanpa adanya koordinasi” masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu pembenahan dalam menerapkan budaya organisasi.
- c. Melihat hasil jawaban responden dari variabel kinerja ada indikator dari pernyataan “Saya melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab kerja” masih

dibawah rata-rata, artinya pengurus masih membutuhkan penguatan dalam menjalankan tugas organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini, baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, S. N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Universitas Sriwijaya 6 Pengurus Himpunan Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya*. Skripsi. Palembang. Universitas Sriwijaya.
- Ahmad, M. I. (2020). *Kepemimpinan Dalam Menghadapi Situasi Krisis Covid-19*. 1(2), 223–237.
<http://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/mpi%0ADOI>
- Azzuhairi, A. Z. (2019). *Unit Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*. 2016, 77–87.
- Daft, R. L. 2003. *Manajemen. Edisi Kelima*, Jakarta, Erlangga, h.50.
- Darwin, M. dkk (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif (Toman Sony Tambunan (ed.))*. Media Sains Indonesia.
- Fahmi, I. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ferguson, Goerge, A. 1976. *Statistical Analysis In Psychology and Education*. International Student Edition, Tokyo, Japan.
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). *Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership*. Journal of Management Research, 18(4), 261–269.
<https://www.lasunny.org/wp-content/uploads/2018/11/Leadership-Leadership-Styles-and-Servant-Leadership.pdf>
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasan, I. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19*. 128–133.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch, E. , & Farhady, H. (1981). *Research Design & Statistics for Applied Linguistics*. Tehran: Rahnama Publications.
https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Pendekatan_Kuantitatif/Gyg0EAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Kartikasari, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa*. 1–13.

- Kartono, K. 2010. *Pemimpin dan kepemimpinan. apakah kepemimpinan abnormal itu?*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kinicki, P, Robert dan Kreitner, 2013. *Perilaku Organisas. Edisi 9, Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Lako, A. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi, Cetakan Pertama, Yogyakarta* : Amara Books
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A. I. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi kasus PMII Rayon Al-Farabi)*. 154–168.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perancangan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta. H. 233
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mutia, Nila. 2003. *Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayanan*. Jakarta. Tesis. Universitas Indonesia.
- Nawawi, H. (1995). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Bumi Aksara. h.74.
- Purwanto, M. N dan Djojopranoto, S. 1991. *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: Mutiara Sumber Widya), h.46
- Radhiyya. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada Badan Eksekutif Mahasiswa SE-Unisma Masa Khidmat 2019)*. 76–92.
- Schein, Edgar H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco. Josey-Bass Publishers. h-17.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumberdaya Manusia Dan Produktifitas Kierja*. Mandar Manju. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara. h.121.
- Sinaga, O. S dkk. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi (Janner Simarmata (ed.))*. Yayasan Kita Menulis.

https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kinerja_dalam_Organisasi/0kX8DwAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

- Subandi, dkk. (2021). *Peran Kepemimpinan Di Puskesmas Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kualitas Pelayanan Di Puskesmas*. 3, 526–537.
- Sugandha, 1986. *Kepemimpinan Di dalam Administrasi*. CV. Sinar Baru, Jakarta. h. 83-83.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Tobari, H. 2015. *"Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan. Yogyakarta"*: Deepublish
- Umam, K. (2010). *perilaku organisasi (wandi (ed.))*. cv pustaka.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yasin, M. (2013). *Membangun organisasi berbudaya studi BUMN*. Mizan Media Utama.
- Yulianty. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Polresta Kota Malang*.

