

**PENGARUH KEPEMIMPINAN *AGILITY*, BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP AGILITAS ORGANISASI
(Studi Pada Pengurus BEM Universitas Islam Malang periode 2022)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:
Fahrizal
NPM. 21901081248



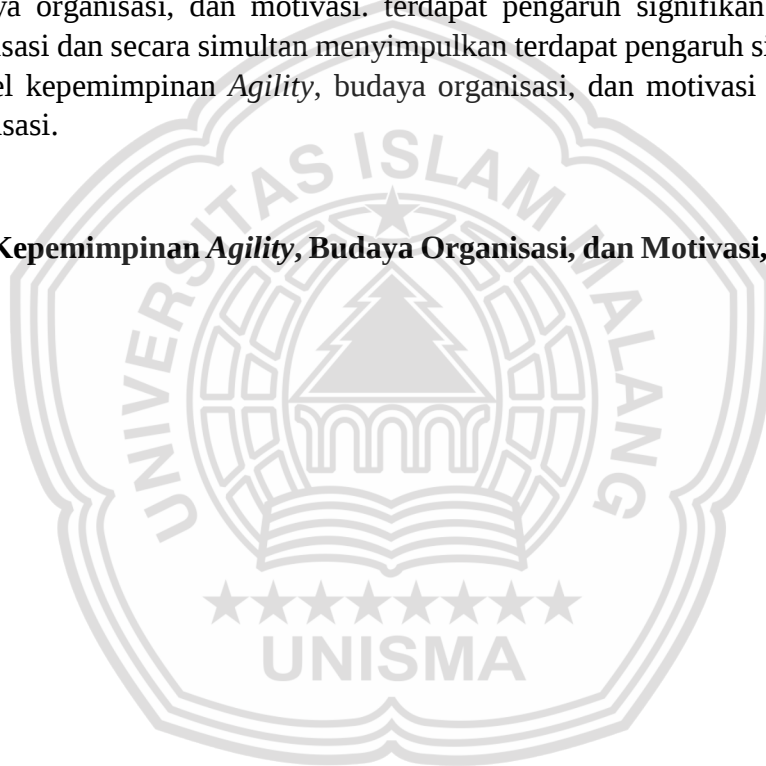
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan *Agility*, budaya organisasi, dan motivasi terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang (Studi Kasus pada BEM Universitas Islam Malang). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel agilitas organisasi (variabel *dependen*), sedangkan variabel *independen* yaitu kepemimpinan *Agility*, budaya organisasi, dan motivasi.

Hasil penelitian ini secara parsial menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan *Agility*, budaya organisasi, dan motivasi. terdapat pengaruh signifikan terhadap agilitas organisasi dan secara simultan menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan *Agility*, budaya organisasi, dan motivasi terhadap agilitas organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan *Agility*, Budaya Organisasi, dan Motivasi, Agilitas Organisasi

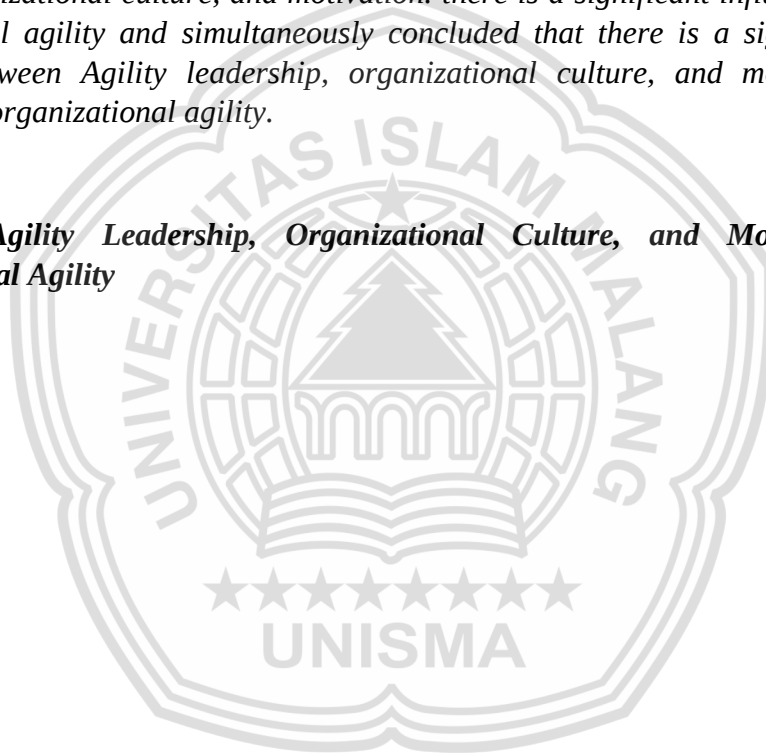


ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Agility leadership, organizational culture, and motivation on the organizational agility of BEM Islamic University of Malang (Case Study on BEM of Islamic University of Malang). The variables used in this study are organizational agility variables (the dependent variable), while the independent variables are Agility leadership, organizational culture, and motivation.

The results of this study partially concluded that the leadership variables were Agility, organizational culture, and motivation. there is a significant influence on organizational agility and simultaneously concluded that there is a significant influence between Agility leadership, organizational culture, and motivation variables on organizational agility.

Keywords: *Agility Leadership, Organizational Culture, and Motivation, Organizational Agility*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Organisasi di Indonesia menghadapi tantangan terkait dengan perubahan yang cepat dan berhasil mengadaptasi organisasi dan sumber daya dalam memenuhi tuntutan perubahan lingkungan eksternal untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka Panjang, dengan itu organisasi dituntut untuk semakin adaptif atau *agile*.

Lingkungan organisasi selalu mengalami perubahan berbarengan dengan perubahan sosial yang terjadi pada setiap masanya. Tantangan-tantangan ini telah mendorong studi dalam bidang organisasi dan manajemen termasuk kajian tentang agilitas organisasi, sebagai respons dari adanya kecepatan dalam lingkungan sosial saat ini, sehingga organisasi perlu melakukan adaptasi lingkungan baru (Maturbongs, 2021).

Meningkatkan agilitas organisasi merupakan salah satu tantangan yang dihadapi manusia di masa kini dalam menghadapi perubahan lingkungan dan paradigma baru, sehingga perlu strategi untuk mencapai tujuan berorganisasi agar tidak tenggelam dalam persaingan dan kemunduran.

Teori Kepemimpinan modern menjelaskan bahwa *Agile leadership* sebagai kemampuan untuk menciptakan dan menanggapi perubahan agar mampu berhasil dalam lingkungan yang tidak pasti dan bergejolak (Naibaho 2021). *Agility* mendukung terciptanya kepemimpinan adaptif, yang tidak lagi

mengandalkan pemimpin sebagai pemecah masalah, mereka tahu betul bahwa tidak nyaman merupakan hal yang baik (Lee, 2015).

Secara umum organisasi kemahasiswaan dapat digolongkan sebagai pendidikan yang nonformal sekaligus juga informal, karena dalam penyelenggaraan organisasi mahasiswa memiliki perencanaan dan tujuan kelembagaan satu tahun sekali, yang disebut dengan rapat kerja tahunan. Pendidikan nonformal dapat diartikan sebagai pembelajaran di luar kurikulum yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan, sedangkan pendidikan informal diartikan proses pembelajaran dalam kegiatan dalam suatu organisasi mahasiswa yaitu pengetahuan yang dapat diterima berdasarkan pengalaman di lapangan.

Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang yang selanjutnya disingkat (BEM-U) memiliki struktur kepengurusan yang variatif, dimulai dari Ketua, Wakil (Presiden dan Wakil Presiden), Menteri koordinator, Deputy, Menteri bidang, Wakil Menteri, Dirjen dan Staf ahli. Dari setiap bagian struktur memiliki *job discription* (tugas dan tanggung jawab) di setiap bidangnya dan memiliki program kerja masing-masing.

Sebagai organisasi kemahasiswaan tingkat universitas, BEM-U pembinaannya langsung di bawah pembantu rektor 3 bidang kemahasiswaan. Tugas pertama dari organisasi ini ialah mengakomodir, memobilisasi dan mewadahi kebutuhan mahasiswa secara luas, sesuai dengan peraturan rektor Universitas Islam Malang tentang organisasi kemahasiswaan di lingkungan Universitas Islam Malang Nomor: 132/L.16/U.III/PK/2016 bab 4 tujuan BEM-

U adalah menjalankan garis-garis besar program kegiatan kemahasiswaan di tingkat Universitas dalam bidang penalaran, keilmuan dan keagamaan, bakat dan minat, kewirausahaan, pemenuhan kesejahteraan mahasiswa serta tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam penyelenggaraannya BEM-U memiliki 95 anggota pengurus, dan menjadi salah satu anggota terbanyak organisasi kemahasiswaan. Hal ini jelas menunjukkan bahwa organisasi merupakan salah satu roda penggerak utama aktivitas kemahasiswaan. Untuk menjalankan aktivitas organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang *agility* serta progresif sehingga dianggap mampu untuk menjalankan fungsi roda kepengurusan dari BEM itu sendiri. Sejauh ini proses kepemimpinan BEM tergolong pasif dan kurang adaptif dan responsif, di dalam tubuh organisasi hanya berjalan mentoring pelaksanaan program kerja, pemberdayaan pengurus dan belum menyentuh pada peningkatan kapasitas maupun pengembangan organisasi.

Fenomena kurangnya *agility* kepemimpinan menjadi faktor utama dalam kepengurusan, dan faktor yang kedua adalah budaya organisasi yang belum mengimplementasikan nilai kebersamaan. Darino (2019) menjelaskan Agilitas Organisasi terbentuk dari sekumpulan tim yang berorientasi pada nilai-nilai manusia organisasi yang menunjukkan proses pembelajaran dan pengambilan keputusan dengan cepat, memanfaatkan teknologi dan berbasis pada komitmen tujuan bersama untuk menciptakan nilai bagi *stakeholders*.

Dalam pembentukan budaya yang *agile*, diperlukan pemimpin yang berorientasi pada kreativitas dan inovasi, menekankan pentingnya performa

yang adaptif dan responsif, serta fokus pada kolaborasi tim dan pendelegasian otonomi. Selain itu, pemimpin perlu secara konsisten melaksanakan pembelajaran dan pengembangan organisasi secara menyeluruh agar tangkas dan gesit dalam menghadapi ketidakpastian (Bawany, 2016). Fridayani (2021) juga mengemukakan bahwa dengan memiliki karakteristik *agille* organisasi akan terus mampu menyesuaikan arah strategi dengan lingkungan yang mengalami konsistensi perubahan dalam berbagai aspek

Kondisi objektif di lapangan yaitu BEM Universitas Islam Malang sering menghadapi stagnasi dan pasifnya aktivitas organisasi, sehingga sulit *survive* mencapai tujuan menjadi wadah dari seluruh mahasiswa untuk mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimiliki bidang ilmu pengetahuan, kesenian dan keahlian serta memenuhi tanggung jawab sosialnya sebagai mahasiswa.

Berdasarkan uraian hal tersebut diatas, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini yaitu dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan *Agility*, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Agilitas Organisasi BEM Universitas Islam Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan *Agility*, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan *Agility* terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *Agility*, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *Agility* terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang.
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang.
- d. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara Praktis
 1. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi organisasi dalam bahan pertimbangan dan evaluasi bagi organisasi BEM Universitas Islam Malang untuk memperbaiki kepemimpinan *Agility*, budaya organisasi, dan motivasi yang baik di dalam organisasi.

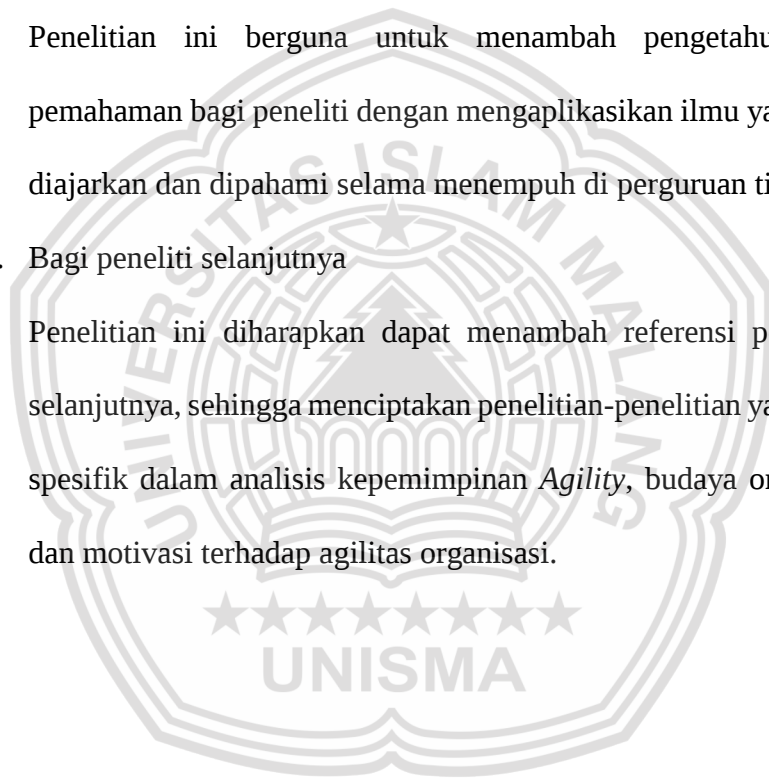
b. Secara Teoritis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diajarkan dan dipahami selama menempuh di perguruan tinggi

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam analisis kepemimpinan *Agility*, budaya organisasi dan motivasi terhadap agilitas organisasi.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bahwa kepemimpinan agility, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang 2022.
- b. Bahwa kepemimpinan agility berpengaruh positif signifikan terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang 2022.
- c. Bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang 2022.
- d. Bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap agilitas organisasi BEM Universitas Islam Malang 2022.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada pengurus BEM UNISMA 2022 Dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 95 responden. dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar, atau dengan melakukan penelitian lebih lebar jangkauannya dengan melibatkan

organisasi bem skala lokal. sehingga hasil penelitian ini tidak hanya dapat digunakan pada pengurus BEM UNISMA 2022.

- b. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel bebas (independen) yaitu kepemimpinan agility, budaya organisasi dan motivasi, dan variabel tetap (dependen) yaitu agilitas organisasi.
- c. Ketersediaan referensi variabel yang digunakan juga kurang luas baik itu variabel kepemimpinan agility maupun agilitas organisasi, sehingga menyulitkan peneliti dalam mendalami penelitian ini.
- d. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. kuesioner yang disebar secara langsung menggunakan paper questionnaire yang ditunjukkan langsung kepada responden dan terkadang responden merasa enggan untuk mengisi kuesioner yang diberikan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan peneliti selanjutnya Sebagai pertimbangan dalam mengatasi permasalahan mengenai aktivitas organisasi. adapun saran yang diajukan, antara lain:

- 1) Agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi agilitas organisasi misalkan sistem, teknologi dan entrepreneur.
- 2) Dapat menambah referensi variabel yang lebih banyak lagi, serta dapat menambah, ciri-ciri faktor dan indikator yang lebih komprehensif.

- 3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti agilitas organisasi menggunakan metodologi yang lain dikarenakan Adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep Indikator*. Zanafa Publishing, Jogjakarta
- Aghina, B. W., Smet, A. De, & Weerda, K. (2015). Companies can become more agile by designing their organizations both to drive speed and create stability. 1–13.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Ardiana, Lusana Resty., Haryadi Sugeng., Nuzulia Siti. (2013) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social Industry Psychologi*, 2(1), 2252-6838.
- Attar, M., & Abdul-Kareem, A. (2020). The role of agile leadership in organisational agility. In *Agile Business Leadership Methods for Industry 4.0*. Emerald Publishing Limited.
- Bawany, S. (2016). Leading in a VUCA business environment. *Leadership Excellence Essentials*, 07, 39–40.
- Darino, B. L., Sieberer, M., Vos, A., & Williams, O. (2019). What defines an agile organization. McKinsey & Company, 1–14.
- Djaha, Z. A., & SE, M. (2022). Budaya organisasi. *Media Sains Indonesia*.
- Fauziyyah, F., & Raharso, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Agilitas Organisasi (Study Pada Fashion X). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(3), 29-42.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gligor, D.M. dan Holcomb, M.C. (2012). Understanding the role of logistics capabilities in achieving supply chain agility: a systematic literature review. *Supply Chain Management: An International Journal*. Vol. 17/4, 438– 453.
- Goncalves, D., Bergquist, M., Bunk, R., & Alänge, S. (2019). The influence of cultural values on organizational agility. In *AMCIS 2019: Twenty-fifth Americas Conference on Information Systems, Cancún, Mexico, August 15-17, 2019* (pp. 1-10). Association for Information Systems.
- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya organisasi*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya

- Haider, S. A., Tehseen, S., Khan, S., Mata, M. N., Martins, J. M., & Abreu, A. (2021). A literature review on agility-is there a need to develop a new instrument?. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(4).
- Handayani, Ririn .(2020). Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.*
- Hidayat, R., Ramly, M., & Mas' ud, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Agility, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Agilitas Organisasi Pada PT. Arco Samudra Perkasa Balikpapan. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 4(1), 145-158.
- Fridayani, J. A. (2021). Kepemimpinan Adaptif Dalam Agilitas Organisasi Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *Modus*, 33(2), 138-149.
- Joiner, B. (2019). Leadership Agility for organizational agility. *Journal of Creating Value*, 5(2), 139-149.
- Kasali, R. (2018). Agility. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Lee, O.K., Sambamurthy, V., Lim, K.H., & Wei, K.K. (2015). How does IT ambidexterity impact organizational agility? *Information Systems Research*, 26(2), 398-417.
- Mangundjaya, W. L. (2018). Penelitian mengenai kelincahan organisasi (organizational agility) Depok. *Indonesia: DRPM Universitas Indonesia.*
- Maturbongs, (2021). Technology development and Adaptation of the organization's External environment. Program Studi Ilmu Komunikasi Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi dan Sekretari Tarakanita Jakarta, 2021.
- Muhammad, U., Nazir, T., Muhammad, N., Maqsoom, A., Nawab, S., Fatima, S. T., & Butt, F. S. (2021). Impact of agile management on project performance: Evidence from IT sector of Pakistan. *Plos one*, 16(4), e0249311.
- Purnomo, M. (2014). Agilitas Organisasi-Organisasi Entrepreneurial. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 5(1), 24-48.
- Raharso, S. (2018). Membangun Agilitas Organisasi Melalui Budaya Organisasi Dan Berbagi Pengetahuan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 139-152.
- Robbins, P. Stephen. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

- Sanatigar, H., Hadi Peikani, M., & Gholamzadeh, D. (2017). Identifying organizational agility and leadership dimensions using Delphi technique and factor analysis: an investigation among public sector pension funds (PSPFs) in Iran. *International Journal of Public Leadership*, 13(4), 276-294.
- Saputra, N. (2021). Manajemen Dan Kepemimpinan Kontemporer: A Scholarly Practitioner Perspective. *Scopindo Media Pustaka*.
- Setiawati, L. (2021). The effect of agile leadership and work environment to employees' performance in a VUCA world (Study on millennial generation employees in Jabodetabek). *International Journal of Social Science and Human Research*, 4(11), 3123-3131.
- Simone V. Spiegler, Christoph Heinecke, Stefan Wagner, (2021). An empirical study on changing leadership in agile teams. *Empirical Software Engineering*.
- Siregar, Syofian. (2016). Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi. Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiharto, U. A., Semmaila, B., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Agility, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Agilitas Organisasi Pada PT. Shield On Services Tbk. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(2), 108-130.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.
- Taghizadeh, H. (2015). Investigation the effect of knowledge management on organizational agility. *Shiraz Journal of System Management*, 3(1), Ser. 9, pp. 67-86.
- Wardani, R. C., Abdillah, M. R., Rahmat, A., & Anita, R. (2023). Agile Leadership: Sebuah Tinjauan Pustaka. In *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana* (Vol. 1, No. 1, pp. 104-109).
- Zhang, Z., & Sharifi, H. (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations. *International Journal of operations & Production management*, 20(4), 496-51