

Dalam sebuah organisasi fungsi kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seiring dengan perubahan pendekatan terhadap konsep-konsep kepemimpinan yang dipengaruhi oleh dinamika kehidupan organisasi dewasa ini, dimensi kekuatan atau *power* yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mewujudkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, berkembang pada seberapa besar seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap organisasinya atau sering disebut sebagai pemimpin transformasional dan kharismatik⁶. Kepemimpinan adalah proses menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok.

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan adalah *Team work*. Cepatnya perubahan lingkungan eksternal mendorong perlunya pemahaman terhadap budaya organisasi dan eksistensi budaya organisasi yang sesuai. Saat ini hampir semua organisasi menggunakan model kelompok kerja (*team work*) dalam kegiatan operasionalnya. Mengapa tim dibutuhkan, karena kualitas keputusan dan tingkat kreativitas yang dihasilkan tim jauh lebih baik daripada kualitas dan kreativitas yang dihasilkan oleh rata-rata individu yang bekerja sendirian.⁷

Teamwork atau kerja tim sendiri masih membutuhkan seorang pemimpin dalam mengkomando kerja. Pemimpin sangat diperlukan untuk mengkolaborasi suatu

⁶Stoner, A.F James and Freeman R. Edward and Gilbert JR, Daniel R.. *Manajemen*. Jilid 1 dan Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia (Jakarta: PT Prenhallindo, 2004), 128.

⁷Rediyono, *Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan Teamwork Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur*, (Institut Pendidikan Putra Bangsa Bontang Kaltim DIE, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2013, Vol. 9 No.2.), 103 – 119.

kelompok kerja (*teamwork*) guna mencapai suatu tujuan organisasi. Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai figur yang menggerakkan bawahannya dan rasional, penuh inisiatif serta kecerdasan dalam pengambilan keputusan, kapabilitas dalam memecahkan masalah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Salah satu faktor menarik yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Beberapa termonologi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli. Moeljono Djokosantoso menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.⁸ Susanto memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.⁹ Dalam hal ini pemimpin juga mempunyai tugas dalam memberikan arahan bagaimana menjaga dan melestarikan budaya organisasi itu secara baik dan berkelanjutan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas organisasi dalam menghadapi berbagai permasalahan.

⁸ Moeljono Djokosantoso, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003), 17-18.

⁹ Susanto, AB, *Budaya Perusahaan : Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis* Cetakan Pertama (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004), 3.

pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata Pamekasan yang sudah melahirkan ribuan alumni yang tersebar diseluruh nusantara dan bahkan di berbagai Negara. Organisasi pertama kali berdiri di Kota Surabaya yang kemudian berekspansi menjadi organisasi internasional. Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya menjadi awal pertama berdirinya organisasi tersebut dan sudah mengalami regenerasi kepemimpinan dan menjalankan program-program organisasi baik dari berbagai bidang. Sejak tahun 2005 sampai sekarang organisasi tersebut terus mengalami peningkatan, baik dari kualitas SDM, kinerja dan pelebaran wilayah diseluruh nusantara dan belahan dunia.

Sejauh informasi yang peneliti dapatkan organisasi Ikatan Mahasiswa Bata-Bata wilayah Surabaya sejauh ini tidak berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya keluhan dari anggota sendiri bahwa organisasi tersebut tidak berjalan sesuai tujuan organisasi. Planning kerja yang direncanakan dalam rapat kerja organisasi hanya sebagai simbol mati dan tidak memiliki fungsi, sistem kepemimpinan yang terkesan otoriter, minimnya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan pengurus organisasi dan minimnya pemberian motif terhadap pengurus organisasi. Hal ini tentunya akan berdampak negatif terhadap hasil capaian kerja pengurus organisasi dalam menjalankan tugas.

Untuk membuktikan kebenaran permasalahan organisasi tersebut peneliti tertarik untuk mengangkat judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Ketua Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Ikatan Mahasiswa Mambaul Ulum Bata-Bata Wilayah Surabaya.**

menjadi pemimpin yang berkualitas, menciptakan capaian kerja secara maksimal. Hal ini tidak bisa dijalankan dengan baik tanpa kemampuan dan cara yang baik termasuk cara dalam bekerjasama dengan bawahan, memberikan dukungan dan dorongan agar bawahan mampu memaksimalkan tugas dengan baik dan pemimpin mampu menjaga karakteristik organisasi yang menjadikan organisasi berbeda dengan organisasi lain.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang efektif dan menjadi bahan evaluasi dalam menyikapi berbagai problematika organisasi Itakan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya. Jika gaya kepemimpinan, *teamwork*, budaya organisasi dan motivasi kerja ketua dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus, maka pemimpin/ketua harus lebih memaksimalkan kemampuannya untuk menjalankan tugas organisasi dengan memaksimalkan kerjasama, memberikan motivasi terhadap pengurus dan mampu menjaga kelestarian budaya organisasi yang menjadi pedoman bersama dalam menjalankan tugas.

F. Penelitian Terdahulu

Rujukan pertama dalam penelitian ini ini adalah jurnal Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro Program Studi Teknik Industri, Universitas Diponegoro “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang*” Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi

kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga ingin memberikan beberapa rekomendasi tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan untuk divisi Sumber Daya Manusia (SDM). Berdasarkan hasil penelitian ini, penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) APD Semarang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 63 orang. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.¹²

Dalam penelitian ini terdapat beberapa persamaan dengan rencana penelitian yang peneliti tulis. Dalam penelitian ini mengukur signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini terdapat persamaan dalam bagaimana mengukur dan membuktikan hipotesis gaya

¹² Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan* (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang, *Jurnal Program Studi Teknik Industri* (Universitas Diponegoro Jati Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012).

kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya dalam penelitian ini hanya mengacu pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan dalam rencana penelitian peneliti terdapat dua variabel yang berbeda yaitu *team work* dan budaya organisasi.

Kemudian rujukan kedua diambil dari jurnal penelitian oleh Rediyono dengan judul “Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur”¹³. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menghasilkan Variabel inovasi, budaya organisasi, dan *teamwork* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Variabel Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan *Teamwork* terhadap kinerja manajerial serta Implikasinya pada kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur. Variabel kinerja manajerial dan Variabel *teamwork* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pengaruh variabel inovasi dan variabel budaya organisasi terhadap kinerja organisasi adalah tidak signifikan. Temuan ini membawa implikasi secara teoritis bahwa inovasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial.

Persamaan dalam jurnal penelitian ini dengan rencana tesis peneliti yaitu persamaan variabel budaya organisasi dan *team work* begitu juga dengan variabel

¹³ Rediyono, *Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan Teamwork Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur* (Institut Pendidikan Putra Bangsa Bontang Kaltim DIE, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2013, Vol. 9 No.2.), 103-119.

independenya yaitu kinerja manajerial. Adapun perbedaannya dalam penelitian ini terdapat variabel inovasi dan dalam rencana penelitian kami terdapat dua variabel yang tidak ada dalam jurnal ini yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Selain perbedaan variabel dalam penelitian ini terdapat perbedaan objek dan sampel yang akan diteliti.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang masih kurang sempurna¹⁴, dalam hal ini perlu disempurnakan dengan membuktikan realitas kebenaran hipotesis itu melalui penelitian yang akan dilakukan di Organisasi IMABA Surabaya.

Terkait permasalahan penelitian ini yaitu mengenai signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Ketua terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, *TeamWork*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Ketua terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya.

Berikut kerangka konsep Gaya Kepemimpinan, *TeamWork*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Ketua yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya.

¹⁴ Burhan, Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta; Krenada Media Group, 2011), 85.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Ketua yang dilambangkan dengan X.

b. Variabel dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya yang dilambangkan dengan Y.

2. Definisi Operasional

a. Gaya kepemimpinan Ketua IMABA Wilayah Surabaya termasuk dalam kategori gaya kepemimpinan direktif yaitu kebijakan seorang pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan indikator gaya kepemimpinan seseorang sebagai berikut:

- 1) Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerja menjadi tanggung jawab pemimpin dan pemimpin hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakan
- 2) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas
- 3) Hubungan dengan bawahan rendah, tidak memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan dirinya secara optimal, karena pemimpin kurang percaya dengan kemampuan bawahannya.

- b. Kerja sama tim antara ketua IMABA dan beberapa pengurus organisasi bisa membangun semangat kelompok dengan baik dan ketua mampu mengungkapkan harapan yang positif, tetapi kurang menghargai masukan dalam bekerja sama.
- c. Budaya Organisasi Ketua IMABA menggambarkan beberapa karakteristik organisasi yang tidak memberikan kebebasan kepada setiap pengurus dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya namun pemimpin organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pengurus dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai pengurus mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi. Begitu juga dengan pengawasan dari para pimpinan terhadap pengurus dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Namun pola komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal tidak dapat berjalan baik.
- d. Motivasi kerja Ketua IMABA terhadap pengurus organisasi tidak menunjukkan arah perilaku positif karena minimnya dorongan semangat dan penghargaan yang maksimal dan ketua mendorong pengurus organisasi dengan pendekatan negatif berupa ancaman terhadap minimnya hasil capaian.

- e. Kinerja Pengurus organisasi IMABA tidak menampakan hasil yang maksimal karena minimnya kesetiaan kerja terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Minimnya kedisiplinan dan kreatifitas pengurus dalam mengembangkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. Namun, mayoritas pengurus IMABA Surabaya memiliki kecakapan yang diukur dari tingkat pendidikannya yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

I. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini peneliti akan menguraikan secara mendetail dan sistematis bab per bab, maka dalam konteks ini peneliti membagi pembahasan ini kedalam beberapa bagian, yaitu:

Bab I Pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan yang didalamnya menjelaskan tentang kronologi sebuah permasalahan yang terjadi, identifikasi, batasan masalah, rumusan masalah yang menjadi fokus pembahasan, tujuan penelitian yang menjelaskan tentang apa tujuan dari penelitian ini, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis sementara, dan sistematika penulisan yang memerinci satu persatu dari bab-bab yang ada.

Bab II Kerangka Teori. Pada bab kedua ini berisi tentang gaya kepemimpinan, *Team Work*, budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, factor yang mempengaruhi kinerja.

Bab III Metode Penelitian. Pada bab ini membahas tentang jenis pendekatan penelitian, variabel penelitian secara terperinci, definisi operasional dan pembahasannya, jenis dan pendekatan penelitian dan penjelasannya, sumber dan jenis data secara jelas dan kongkrit, metode pengumpulan data, teknik analisis data penelitian.

Bab IV Hasil Paparan data dan pembahasan. Pada bab keempat ini berisi tentang gambaran umum IMABA Surabaya, visi dan misinya, struktur organisasi, job diskripsi dan juga menjelaskan tentang paparan data. Sedangkan dari hasil penelitian dan analisis data berisi tentang deskripsi responden, deskripsi hasil penelitian, pengukuran hasil uji validitas, uji releabilitas, uji normalitas, uji hipotesis dan pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Ketua IMABA, Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya, dan signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Ketua terhadap Kinerja Pengurus Ikatan Mahasiswa Bata-Bata Wilayah Surabaya disesuaikan dengan jawaban yang dibutuhkan sebagaimana tercantum dalam rumusan masalah diatas.

