

PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI PADA
HMPS FKIP ULM BANJARMASIN

Ahmad Abrar Randy¹, Rahmat Nur²

¹ Universitas Lambung Mangkurat; abrar.randy088@gmail.com
² Universitas Lambung Mangkurat; rahmat.nur@ulm.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: <i>The role of leadership style, Organizational Culture</i>	<i>Leadership in organizational culture is a determining factor for success in achieving the vision, mission, and goals of the organization. Appropriate and effective leadership serves as the foundation for organizational success. This research aims to describe the role of leadership style in organizational culture at HMPS FKIP ULM Banjarmasin. The objectives of this study are: 1) to describe the leadership style at HMPS FKIP ULM Banjarmasin, and 2) to describe the organizational culture at HMPS FKIP ULM Banjarmasin. Qualitative research is used. In addition, six informants who were selected through purposive sampling have been interviewed. The research collects data through observation, interviews, and documentation. Data is reduced, presented, and verified for analysis. The validity of the data is tested through triangulation of sources, techniques, and time. The research revealed that the leadership style of HMPS members, including character, communication, decision-making, motivation, and organizational environment, is democratic. Organizational culture, such as solidarity and cooperation, is also very important. Effective leadership involves providing support, nurturing relationships, and coordinating with stakeholders.</i>
Article history: <i>Received 2024-07-24 Revised 2024-08-12 Accepted 2024-09-28</i>	<i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i>
	

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci : <i>Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi</i>	<i>Kepemimpinan terhadap budaya organisasi adalah penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi, yang tepat dan efektif merupakan dasar untuk mencapai kesuksesan organisasi, penelitian ini bertujuan menggambarkan peran gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada HMPS FKIP ULM Banjarmasin penelitian ini bertujuan 1) untuk menggambarkan gaya kepemimpinan pada HMPS FKIP ULM Bnajarmasin. 2) untuk menggambarkan budaya organisasi pada HMPS FKIP ULM Banjarmasin. Penelitian kualitatif digunakan. Selain itu, enam informan yang telah ditentukan melalui metode sampling purposive telah diwawancarai. Penelitian mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data direduksi, disajikan, dan diverifikasi untuk analisis. Pengujian keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan anggota HMPS, termasuk karakter, komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, dan lingkungan organisasi, bersifat demokratis. Budaya organisasi,</i>

seperti solidaritas dan kerjasama, juga sangat penting. Kepemimpinan yang efektif melibatkan memberikan dukungan, membina hubungan, dan berkoordinasi dengan pemangku kepentingan.

This is an open access article under the CC BY-SA license.



Penulis Koresponden :

Ahmad Abrar Randy

Universitas Lambung Mangkurat; abrar.randy088@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam organisasi adalah hubungan antara pimpinan dan anggotanya. Pemimpin harus memainkan peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi.. Pemimpin mempengaruhi perilaku anggota agar berfikir dan bertindak, yang kemudian berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Efendi & Graduate (2020), gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau lingkungan Anda secara konstruktif untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan manajemen dan menciptakan kualitas kerja yang baik, kepemimpinan penting untuk membantu karyawan dan sumber daya yang tersedia dalam proses manajemen.

Kemampuan dan kecakapan berarti kurang moral kerja dan kedisiplinan pegawai tidak diikuti. Peranan seorang pemimpin membantu memberikan motivasi pengarahan pengawasan dan komunikasi yang baik dengan bawah dan pimpinnya. Pemimpin merupakan penentu dalam sukses dan gagalnya organisasi, yang lingkup tidak hanya bersama dan bersama individu, dan bersama bentuk dan wujud dari sifat pemimpin dalam seorang.

Di dunia, pemimpin adalah individu yang paling berorientasi pada hasil dan paling yakin akan hasilnya. Dalam arti luas, pemimpin memimpin dengan memprakarsai tingkah laku sosial, mengatur, mengarahkan, organisasi, dan

mengontrol usaha atau upaya orang lain melalui gengsi, kekuasaan, atau kedudukan (Suwatno, 2019:4).

Pemimpin yang tidak membuka Organisasi ke arah kemajuan, yang integritas kepribadi diragukan akan ditinggalkan oleh para bawah. Pemimpin yang salah menerapkan kepemimpinan terhadap para bawah juga akan ditinggalkan oleh bawah yang cerdas, pandai, dan disiplin. Soft skill tidak akan membuat para bawah bekerja dengan tinggi. Kepemimpinan adalah kelompok ilmu sosial yang mencakup bidang ilmu terapan dan aplikatif, bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan manusia, yang berbeda-beda terlebih dahulu memahami kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Kepemimpinan pengaruh antar pribadi merupakan Proses mempengaruhi aktivitas sebuah kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses yang memberi makna kepada kelompok dan mendorong mereka untuk melakukan upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan merupakan kumpulan prosedur yang digunakan oleh aplikasi manajemen untuk mengelola dan mendorong pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan terdiri dari tiga komponen: pemimpin, pengikut, dan keadaan. Mereka yang dipercaya sebagai pemimpin dalam sistem sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memimpin dan mempengaruhi sekelompok orang. Seorang pemimpin memiliki aura karismatik, visi misi, mengendalikan yang dipimpin, dan tentunya pandai dalam berkomunikasi. Budaya yang diciptakan oleh pemimpin dibentuk oleh budaya tersebut, menurut Schein (2009). Hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi saling terkait, dan melihat hubungan ini selama siklus hidup organisasi akan membantu Anda memahami hubungan ini.

Pemimpin membentuk dan dibentuk oleh budaya organisasi, yang saling terkait dan mempengaruhi satu lain, mengikat anggota kerja bersama, memberikan arahan, dan menentukan tugas dan interaksi di organisasi. Budaya organisasi adalah sikap, perilaku, norma, dan prinsip yang berkembang. Dalam sebuah organisasi, nilai-nilai tertentu ditekankan melalui bersikap, berpikir, dan bertindak. Budaya dapat berfungsi sebagai alat kontrol untuk memperkuat nilai-nilai dan kelompok, serta

untuk menolak anggota kelompok atau nilai yang tidak selaras dengan budaya organisasi.

HMPS adalah organisasi yang berlokasi di lingkungan FKIP ULM Banjarmasin, didirikan pada tanggal 14 November 2009. Ini adalah bagian dari Departemen Humaniora dan memiliki manajemen yang baik. Pada tahun 2021-2022 dan 2022-2023, telah terjadi perubahan signifikan dalam pengelolaan HMPS FKIP ULM, termasuk perubahan peraturan saat ini dan budaya organisasi universitas. Budaya organisasi HMPS menekankan kerja sama dan solidaritas, mempromosikan lingkungan kolaboratif di mana karyawan bersatu dan didukung. Pendekatan ini mendorong interaksi, kerja sama, dan kerja tim, meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kerja tim. Karyawan yang terlibat lebih termotivasi dan berkomitmen pada tujuan organisasi.

Di HMPS peran ketua umum dalam budaya organisasi, yaitu menjadi Contoh Teladan, Komunikasi, Pembuatan Keputusan, dan Menciptakan Lingkungan Inklusif. Pemimpin adalah tanggung jawab untuk membentuk, memelihara, dan menyesuaikan budaya organisasi agar sesuai dengan strategis dan nilai-nilai.

2. METODE

Jenis penelitian kualitatif digunakan dalam metode penelitian ini adalah kualitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif, sehingga dapat melihat keadaan kelompok orang, benda, sistem pemikiran atau peristiwa, dan ruang dengan tujuan membuat fakta yang diteliti deskriptif secara sistematis, factual dan akurat (Utami, 2021:273). Lokasi penelitian adalah HMPS FKIP ULM Banjarmasin, Organisasi Mahasiswa, yang dipimpin oleh seorang mahasiswa sosiologis. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi perubahan kepemimpinan HMPS dari 2 menjadi 3 anggota, dan untuk meningkatkan beban kerja organisasi.

Purposive sampling adalah teknik yang digunakan dalam analisis data kualitatif untuk mengidentifikasi pola spesifik dalam sampel atau kumpulan sampel untuk tujuan tertentu. Data primer dan data sekunder berikut adalah sumber data yang digunakan (Pratiwi, 2017:211).

Data wawancara adalah pertanyaan wawancara terlebih dahulu sebagai paduan untuk digunakan saat dilapangan. Sumber data primer diambil dari HMPS Priode

2023, Indikator melakangi wawancara, agar informasi dapat dapat lebih jelas dan akurat. Data sekunder ini digunakan dalam penelitian adalah gambar, dokumen, perpustakaan, buku, jurnal, skripsi terdahulu, e-book, internet, dan dokumen relevant dengan masalah yang diteiliti.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti itu sendiri berfungsi sebagai instrumen atau alat penelitian. Oleh karena itu, sebelum terjun ke lapangan, peneliti harus menentukan seberapa jauh mereka siap untuk melakukan penelitian. Selanjutnya, observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan dalam penelitian teknik pengumpulan data.

Dari data yang didapatkan, Teknik analisis data melibatkan reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Kemudian, dari data yang telah dianalisis, maka data tersebut untuk pengujian keabsahan data melalui triangulasi teknik, waktu, dan sumber.

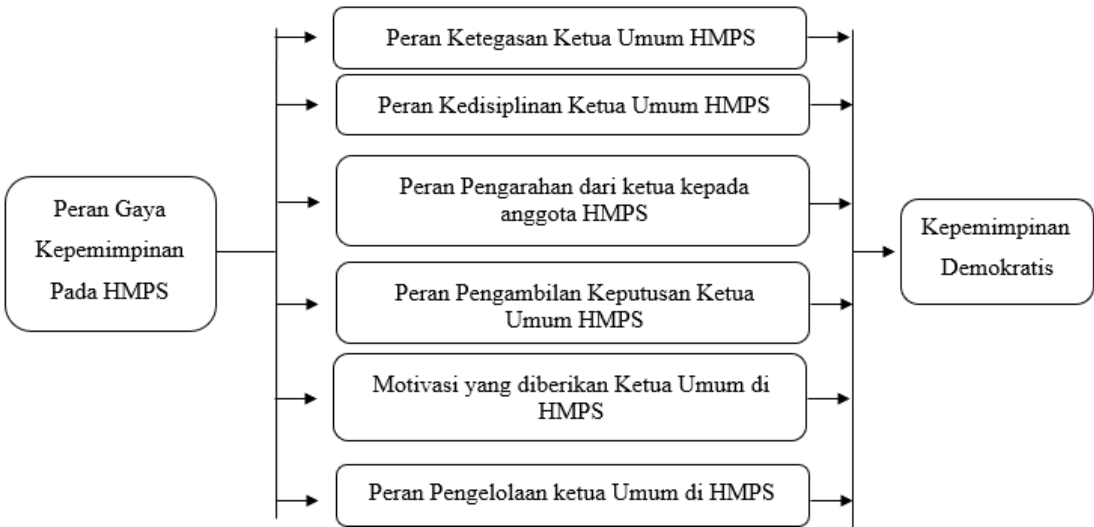
Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan memeriksa data yang diperoleh melalui sumber. Peneliti melakukan wawancara kepada lima anggota HMPS FKIP ULM, Wina, Norkamaliah, Resty, Diva dan Yasin, mengenai peran gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi di HMPS FKIP ULM. Waktu juga mempengaruhi kredibilitas data, dan penelitian melakukan penelitian awal di pagi hari dan terhadap informasi masih segar, belum banyak masalah, dan melakukan pengecekan wawancara, observasi atau teknik dalam waktu atau situasi yang berbeda. Penelitian ini melakukan wawancara dengan Yasin, Diva, Resty, Wina, Norkamaliah, dan Eliz pada tanggal 11, 11, 12, dan 12 Juni 2024 di FKIP ULM Banjarmasin, dengan fokus pada dampak produk Sosiologi FKIP ULM, status Resty, status Wina, status Norkamaliah, dan status Eliz pada hari yang sama. Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan informasi tentang produk, statusnya, dan pengalaman para peserta. Triangulasi teknik adalah menguji kredibilitas data dalam mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda. Data diperoleh wawancara, observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Peneliti kepada informan inti, yang di dapatkan valid informasi yang valid. Keadaan saat peneliti melakukan observasi dan dokumen pendukung, data dan informasi dapat dibuktikan kebenarannya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Pada HMPS FKIP ULM Banjarmasin

Kepemimpinan dalam organisasi adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan ditetapkan. Efektif kepemimpinan dalam organisasi membuat kinerja, inovasi, dan budaya organisasi kuat. Kepemimpinan menggambarkan perilaku dalam mempengaruhi dan membimbing bawah, yang menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi tercapai.

Bagan 1. Gaya Kepemimpinan pada HMPS FKIP ULM Banjarmasin



Sumber : Analisis data penelitian, 2023

a. Peran Ketegasan Ketua Umum HMPS

Ketegasan dalam gaya kepemimpinan adalah kualitas penting dan efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan di HMPS cenderung mendapat penilaian yang positif. Hal ini, leadership didefinisikan sebagai kemampuan untuk memotivasi orang atau kelompok untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin dalam hal bagaimana kharismanya dapat mempengaruhi orang lain. Ketegasan ketua umum membantu dalam pengambilan keputusan dan mengatasi masalah organisasi, teori kepemimpinan adalah proses mendorong tindakan sebuah kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan, memberi makna terhadap kolektif. Pemimpin yang tegas dapat mengarahkan keanggotaan HMPS dengan percaya diri, membangun kepercayaan, menyelesaikan konflik, dan meningkatkan kinerja anggota, meningkatkan contoh yang baik dan mengambil risiko.

b. Peran Kedisiplinan Ketua Umum HMPS

Berdasarkan dari hasil pernyataan HMPS anggota, ketua umum adalah orang disiplin dalam hal waktu, yang berbagus di organisasi untuk anggota yang lain. Ini bisa menjadi contoh bagus di organisasi untuk anggota yang lain dan bertanggung jawab atas waktu yang sudukan pada jam berapa kehadiran panitia pada acara atau kegiatan. Kedisiplinan dalam kepemimpinan HMPS penting untuk lingkungan organisasi yang terstruktur dan produktif. Ketua umum yang disiplin menetapkan aturan jelas, memberikan contoh baik, dan mendorong pembelajaran berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja anggota. Kedisiplinan membantu manajemen waktu, produktivitas, dan pemecahan masalah secara efektif.

c. Peran Pengarahan dari Ketua Kepada Anggota HMPS

Pengarahan dari ketua umum dalam kegiatan dan acara tergantung oleh anggota saja lagi, dan ketua umum juga tidak memaksakan kepada anggota untuk berlebihan dalam tugas. Pengarahan dari ketua umum juga lebih sering memberikan pengarahan dan memikirkan bagaimana pengarahan kepada anggota yang bagus. Mempengaruhi orang lain untuk mengerti apa yang harus dilakukan adalah apa yang disebut kepemimpinan, mulai metode pelaksanaan dan proses untuk memfasilitasi individu maupun tujuan yang sama. Pengarahan dari pengarah gaya kepemimpinan dapat memengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas anggota organisasi HMPS. Pengarahan yang baik dalam gaya kepemimpinan menciptakan lingkungan organisasi yang fokus, terorganisir, dan produktif, serta membantu mencapai tujuan organisasi dengan efisien.

d. Peran Pengambilan Keputusan Ketua Umum HMPS

Dari hasil wawancara, peran kepemimpinan demokratis dalam memastikan proses pengambilan keputusan yang efektif. Ini menunjukkan bahwa struktur organisasi seharusnya bersifat pasif, dipengaruhi oleh kepentingan, nilai, dan tindakan individu, serta memiliki peran yang jelas dalam menghasilkan dan menangani isu-isu yang positif dan mencerminkan pentingnya organisasi tersebut. Individu yang berorientasi demografis mempengaruhi semua keputusan dan pendapat rekan-rekannya sebelum mengambil keputusan. Dengan mengatur wacana

publik, mereka dapat membuat keputusan yang lebih rasional berdasarkan informasi yang luas, meningkatkan transparansi dan memungkinkan hasil yang optimal. Mereka juga mendorong kerjasama antar individu untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja mereka dengan memberikan pelatihan dan dukungan.

e. Motivasi yang Diberikan Ketua Umum di HMPS

Pemimpin membantu motivasi kepada anggota melalui bentuk insentif dan penghargaan untuk mendorong mereka mencapai tujuan organisasi. Membantu motivasi adalah proses untuk meningkatkan keinginan dan kemampuan anggota mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi, komunikasi, dan sistem penghargaan penting untuk motivasi. Motivasi dalam organisasi penting untuk menentukan tujuan organisasi, memberikan motivasi perilaku, memengaruhi peningkatan individu, kelompok, dan budayanya, serta pengaruh pada cara interpretasi peristiwa memelihara kerja sama kelompok. Ketua umum membentuk motivasi yang berbeda dan tujuan dalam hal seperti informasi, pengarahan, motivasi, dan penyelesaian, dan menyediakan tugas, pengarahan, motivasi, dan evaluasi yang membentuk mencapai target atau tujuan.

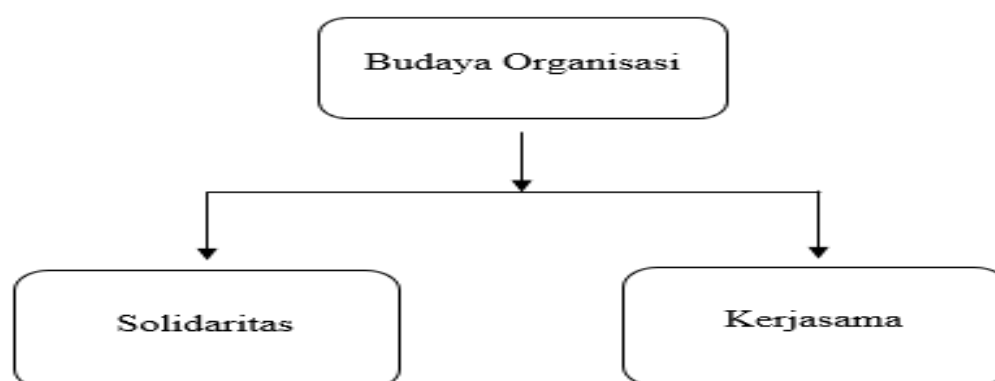
f. Peran Pengelolaan Ketua Umum di HMPS

Berdasarkan hasil wawancara anggota HMPS mengenai kepemimpinan ketua umum HMPS yang telah dianalisis oleh peneliti, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan pada HMPS ini selaras dengan tipe atau gaya kepemimpinan menurut (Kartono, 2016:81-86) yaitu mengenai tipe demokratis, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Tipe ini sebisa mungkin berusaha untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada pengikutnya. Koordinasi pekerjaan berjalan dengan baik kepada semua anggota, dengan tetap mempertahankan rasa tanggung jawab dan kerjasama. Kualitas kepemimpinan ini bergantung pada partisipasi aktif dari semua anggota organisasi. Pemimpin tidak membatasi pengembangan potensi setiap anggota, dan ia siap mendengar setiap aspirasi maupun kritikan dari bawahan. Kepemimpinan demokratis HMPS mendorong kerja sama di antara anggotanya, menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung. Kolaborasi ini meningkatkan efektivitas organisasi dan memperkuat hubungan antara pemimpin dan konstituennya, berperan sebagai fasilitator dan mentor.

Budaya Organisasi pada HMPS FKIP ULM Banjarmasin

Budaya organisasi terdiri dari rangkaian nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang berinteraksi satu sama lain dalam organisasi dan mempengaruhi perilaku anggota. Karakteristik unik membedakan organisasi dari organisasi lain selaras dengan teori budaya organisasi adalah istilah yang mengacu pada keyakinan, sikap, dan tata hubungan yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Asumsi yang digunakan oleh seluruh organisasi untuk mencapai tujuan dan menghadapi lingkungan eksternal.

Bagan 2. Budaya Organisasi pada HMPS FKIP ULM Banjarmasin



Sumber : Analisis data penelitian, 2024

Budaya organisasi harus dikembangkan untuk menciptakan lingkungan yang stabil dan interaksi sosial, memungkinkan organisasi HMPS menjadi lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan anggotanya, sehingga meningkatkan karakteristik keseluruhannya.

a. Solidaritas

Solidaritas merupakan integrasi rasional dan impersonal dari berbagai ahli yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah sistem yang memaksakan kerja sama antara dua atau lebih orang. E. Wright Bakke menggambarkan organisasi sebagai sistem yang berkelanjutan dari berbagai kegiatan manusia dan tarkevirdinasi yang mencakup pemanfaatan, perubahan, dan penyatuan setiap sumber manusia, materi, modal, gagasan, dan sumber alam untuk memenuhi kebutuhan manusia tertentu dalam lingkungan tertentu.

Integritas organisasi HMPS didasarkan pada solidaritas di antara semua anggota, menumbuhkan hubungan moral dan emosional yang kuat. Hal ini tercermin dalam budaya organisasi, yang menekankan hubungan baik dan etos kerja. Budaya ini

menumbuhkan komunikasi yang baik antara individu dalam organisasi dan di semua tingkatan, mempromosikan kreativitas, inovasi, dan kepuasan kerja melalui koneksi dan komunikasi.

Dalam budaya organisasi, kerjasama adalah aktivitas yang dilakukan dan dikelola oleh sekelompok individu yang tergabung dalam organisasi usaha ini didasarkan pada keahlian di bidang masing-masing. Sinergi dapat meningkatkan komunikasi dan produktivitas. Dalam kebanyakan kasus, tim terdiri dari orang-orang dari berbagai bidang keahlian yang bekerja sama untuk membentuk kekuatan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan bersama. organisasi.

b. Kerjasama

Hasil wawancara menunjukkan bahwa solidaritas dan kerja sama dalam budaya organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas kerja. Solidaritas berarti bahwa semua anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang tugas dan tujuan organisasi, dan mereka semua terlibat dalam mencapainya. Ini memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Kemitraan adalah komponen struktural yang menghubungkan orang-orang di dalam organisasi satu sama lain.

Dalam organisasi, kerja sama tim meningkatkan komunikasi dan kerja sama. Keduanya meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja anggota HMPS. Budaya organisasi yang bersolidaritas tinggi meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam organisasi, yang berdampak positif pada kinerja anggota.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa integritas organisasi HMPS didasarkan pada solidaritas di antara semua anggota, yang membangun hubungan moral dan emosional yang kuat. Ini tercermin dalam budaya organisasi, yang menekankan hubungan baik dan etika kerja. Budaya ini mendorong komunikasi yang baik antara individu dalam organisasi dan di semua tingkatan, mempromosikan kreativitas, inovasi, dan kepuasan kerja melalui hubungan yang kuat dan komunikasi antara anggota HMPS.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wijaya, N. P. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Surabaya.
- Dr. Henni Marlinah, S. M. (2023). *Budaya Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Hanurawan, F. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Leadership, K. (2022, 12 Rabu). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Retrieved From Kubik: <https://www.kubicleadership.com/kepemimpinan-dalam-organisasi/>
- Matnor Rahman. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Member PT.MeliaSebat Sejahtera Cabang Banjarmasin Tahun 2013*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Pratiwi, N. I. (2017). *Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 202-224.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18
- Utami, D. P. (2021). *Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2735-2742.