

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah tempat di mana banyak orang-orang yang berkumpul untuk bekerjasama pada tujuan yang sama dengan membutuhkan banyak usaha.¹ Masalah sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari organisasi karena selama ini sumber daya manusia menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi kemampuan organisasi untuk bertahan dalam persaingan *era globalisasi* yang semakin ketat.² Tentu saja, harus ada pemimpin dan bawahan dalam suatu organisasi. Untuk menjadi pemimpin dan bawahan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Sudarsono, sumber daya manusia adalah tenaga yang berpotensi yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja.

Kinerja pengurus seorang anggota ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.³

Menurut Effendy, kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu perkumpulan, yang dimulai dari sistem yang mendasari sejauh mungkin hasil yang didapat.⁴

¹Prima Utama W P, *Prilaku Organisas*, (Jawa Timur: Unipma Press, 2020). 3.

²Faturahman, "Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi," *Mdni Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan* 10, No. 1 (2018): 1-2.

³Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, No. 1, (2018): 60.

Setiap organisasi memiliki harapan agar organisasi berhasil mencapai tujuannya, setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pengurusnya. Strategi apapun akan digunakan organisasi untuk meningkatkan kinerja pengurusnya, seperti pembimbingan, pelatihan, membayar mereka adil, memotivasi pengurus, dan menjadikan tempat kerja sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

Kinerja pengurus juga dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin bertindak sebagai atasan. Menurut House dalam Guritno, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap, perilaku, dan kinerja pengurus. Efektivitas seorang pemimpin akan berdampak signifikan pada karakteristik bawahan.⁵

Menurut Suranta, pemimpin memiliki peran strategis dalam upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi, oleh karena itu kepemimpinan sangat penting bagi organisasi. Pemimpin pada dasarnya memiliki kemampuan untuk mengubah perilaku bawahannya agar dapat mengerjakan tugas dan berbagai kegiatan seefisien mungkin. Jika seorang pemimpin memiliki kreativitas dari dalam dirinya sendiri atau dari organisasi, mereka pasti ingin memberikan hasil terbaik dalam sebuah organisasi. Faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh

⁴Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)," *Jenius Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 3, No. 3, (2020): 265.

⁵Untung Widodo, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang)," *Fokus Ekonomi* 1, No. 2 (2006): 92 -93.

kepemimpinan. Namun, kepemimpinan yang seperti apa yang diperlukan dalam memajukan sebuah organisasi, tentu saja kepemimpinan yang *ideal*.

Dalam sebuah organisasi tentu diperlukan kepemimpinan yang *ideal* agar organisasi dapat meningkatkan kualitasnya, hal ini juga akan membawa keberkahan bagi para pengurus yang ada diorganisasi, tentu diperluka pemimpin yang bijaksana, yang bertanggung jawab atas apa yang telah di berikan kepadanya, pemimpin harus mampu membimbing para pengurusnya dalam mencapai tujuan bersama. Jika sebuah organisasi mengalami kelemahan dalam sistem kinerjanya maka akan sulit untuk bangkit kembali. Untuk situasi ini, diperlukan gaya kepemimpinan yang ideal. Gaya kepemimpinan yang dapat membantu organisasi maju dan berhasil. Memiliki kepemimpinan yang bertanggung jawab atas organisasi adalah salah satunya.⁶

Seorang pemimpin biasanya menggunakan gaya atau pendekatan apapun ketika mengelola organisasi yang dipimpinnya untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin. Seorang pemimpin dapat menerapkan metode atau gaya apa pun yang dapat menggambarkan ciri khas kepemimpinannya. Untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, pemimpin yang efektif akan dapat memberikan pengaruh terhadap pengurusnya. Kinerja dan efektivitas organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai jenis kepemimpinan. sehingga, gaya kepemimpinan yang digunakan akan berdampak pada posisi kepemimpinan dalam organisasi.⁷

⁶Sahadi, Otong Husni Taufiq, Ari Kusumah Wardani, "Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi," Jurnal *Moderat* 6, No. 3, (2020): 513-514.

⁷Usep Deden Suherman, "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi," Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah I, No. 02, (2019): 262.

Pemimpin juga termasuk dalam pengertian “Imam” yaitu. pemuka agama dan pemuka agama yang dapat ditiru dan diimplementasikan melalui fatwanya. Ada pula istilah “Amir”, seorang pemimpin yang memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk mengatur masyarakat. Juga dikenal ungkapan "ulil amri" (jamaknya umara) yang disebutkan dalam al-Nisa [59] , yang berarti penguasa, pemerintah, ulama, pemimpin atau tokoh masyarakat yang menjadi sandaran masyarakat.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا أُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

*Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*⁸

Ayat diatas menjelaskan tentang taatilah Allah dan taatilah Rasul, dan Ulil Amri (pemimpin), dalam ayat ini dianjurkan untuk mentaati pemimpin adalah bersifat mutlak apabila selama pemimpin tidak memerintahkan kepada yang dilarang oleh Allah Swt, serta jika dalam kepemimpinannya ada terdapat perselisihan dalam suatu urusan, maka harus kembali kepada Allah dan Rasulnya.

Perilaku seorang pemimpin merupakan pengaruh yang mengarah pada pemahaman tertentu yang mempengaruhi keadaan psikologis bawahan. Ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin saat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dari organisasi. Jika perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin

⁸A. Adibudin Al Halim, ”Kepemimpinan Islam (Perspektif Al-Qur’an Dan Hadits),” *Al-Munqidz: Jurnal Kajian Keislaman* 9, No. 2, (2021): 202.

dipersepsikan oleh pengurus sesuai dengan yang diharapkan para pengurus, hal ini berdampak positif pada kinerja pengurus dan dapat mempengaruhinya menjadi lebih baik. Di sisi lain, jika perilaku kepemimpinan tidak sesuai dengan harapannya, maka akan berdampak buruk pada kinerja pengurus.⁹

Kegagalan dalam melaksanakan pengembangan organisasi seringkali merupakan akibat dari gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin yang tidak mampu menggerakkan kepemimpinannya.¹⁰ Terutama dalam menggerakkan potensi sumber daya manusia dan sumber daya alamnya.

Teori gaya kepemimpinan *managerial grid* adalah suatu teori yang menekankan kepada perubahan sesuatu yang dapat dilihat dari segala sisi secara menyeluruh. Menurut Robert R. Blake dan Jane S. Mouton pada gaya ini ada dua hal yang berhubungan dengan pemimpin, yaitu: orientasi bawahan dan orientasi tugas.¹¹

Dengan ini maka ada 5 gaya yakni, gaya yang disebut gaya miskin, dimana pemimpin menghindari dan mengelak. Dalam gaya ini, pemimpin memiliki kepedulian yang rendah terhadap bawahannya. Pemimpin yang menggunakan gaya ini untuk mempertahankan pekerjaan dan senioritas pekerjaan, melindungi diri mereka sendiri dengan menghindari masalah. Perhatian utama pemimpin adalah tidak bertanggung jawab atas kesalahan apapun. Sebaliknya pada gaya manajemen paguyuban (*country club management*) dalam gaya

⁹Fahmi Kamal, Widi Wina, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi)," *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)* 15, No. 2, (2019): 39.

¹⁰Hasan Basri, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern* (Jawa Barat: CV Jejak, 2021). 78.

¹¹Tri Cicik Wijayanti, *Teori dan Implementasi Strategis* (Yogyakarta: K-Media, 2021). 34.

kepemimpinan ini, para pemimpin hanya ingin disukai oleh bawahan mereka dan tidak ingin dianggap terlalu otoriter. Biasanya yang memiliki kelemahan dimana produktivitas rendah karena kurang kontrol dan arahan yang diberikan.

Gaya manajemen otoriter (*autocratis task management*) pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini memiliki kelebihan bahwa pemimpin menempatkan efisien dan produktivitas yang lebih utama dibandingkan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin tipe ini memiliki aturan, kebijakan dan prosedur kerja yang ketat. Gaya manajemen ditengah jalan (*middle of the road management*) pemimpin pada gaya ini mempertahankan keseimbangan antara kebutuhan orang-orang dan produksi. Pemimpin rata-rata pada kedua kriteria. Gaya yang terakhir yaitu manajemen tim (*the real team managemen*) pemimpin yang berorientasi pada gaya ini seharusnya tidak mengubah dirinya. Bawahannya membentuk tim yang erat dan bekerja sama dalam melaksanakan tujuan. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pencapaian tugas, tidak melalaikan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya. Dalam hal ini Blake dan Mouton berpendapat bahwa gaya 9.9 (gaya *team*) adalah tipe gaya yang paling efektif untuk digunakan pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi/instansi yang dikelolanya.¹²

Pemimpin dalam menjalankan roda kepemimpinannya di Partai Persatuan Pembangunan. Diharapkan agar menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang ada di organisasi, terutama dalam hal tugas maupun dalam hal hubungan dengan bawahannya, karena jika

¹²Husaini Usman, Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori dan Praktek (Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara, 2021), 151.

hubungan antara pemimpin dan bawahan terjalin erat maka ini akan berdampak positif pada hasil kualitas dan kuantitas dari bawahannya. Karena Partai Persatuan Pembangunan tidak dapat dipisahkan dari agama, maka mutlak diperlukan pemimpin yang mampu mengkonstruksi simbol persatuan arah perjuangan umat Islam Indonesia dalam rangka beribadah kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan menjadi sumber inspirasi, dan motivasi untuk menegakkan ajaran islam dalam segala aspek kehidupan.

Peneliti kemudian melakukan studi pendahuluan di Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan, melalui wawancara kepada ketua bidang berinisial S terkait dengan gaya kepemimpinan *managerial grid* dalam meningkatkan kinerja, gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena tinggi rendahnya kualitas kinerja seorang pengurus juga berkaitan dengan bagaimana pemimpin disebuah organisasi menjalankan roda kepemimpinannya agar organisasinya lebih maju dan berkembang sehingga dikenal oleh khalayak umum. Selain itu S juga menyatakan bahwa pemimpin harus dapat bertanggung jawab pada tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Untuk masalah menurunnya kinerja pengurus S mengatakan pemimpin kurang berinteraksi dengan bawahan, kurangnya komunikasi antara pengurus dengan pimpinan sehingga pengurus merasa kurangnya rasa kebersamaan. Maka pemimpin disini perlu menjaga hubungannya dengan bawahan, jika hubungan seorang pemimpin dan bawahan tidak terjalin dengan baik, ini akan berdampak pada semangat kerja pengurus yang menurun karena

merasa tidak diperhatikan sehingga memperlambat penyelesaian tugas yang telah diberikan, dan timbulnya rasa malas.¹³

Dengan adanya gaya kepemimpinan *managerial grid* yang efektif, maka akan memberikan dampak yang positif yaitu,¹⁴ meningkatnya rasa semangat kerja, timbulnya rasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan terperinci, selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi agar mendapat hasil yang memuaskan.

Begitupun jika kepemimpinan yang tidak efektif maka akan berdampak negatif ditinjau dari penelitian Farida Agustin, disebutkan bahwa jika dalam sebuah instansi terdapat kepemimpinan yang tidak efektif, dan pemimpin tidak memberikan kenyamanan kepada bawahannya dalam bekerja ini biasanya akan berdampak kepada kinerja bawahan tersebut, hal ini juga akan ditunjukkan pengurus dengan menimbulkan perasaan tidak senangnya terhadap pemimpin, tidak serius dalam melaksanakan kewajiban dipekerjaan, tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan timbulnya rasa malas ketika akan berdiskusi dengan pimpinan. Tingginya dampak yang akan timbul ketika kinerja pegawai menurun inilah yang akan menjadi tantangan tersendiri untuk pemimpin dalam menyelesaikan masalah tersebut, agar kinerja pengurusnya tetap stabil bahkan dapat meningkat.¹⁵

Hasil studi yang dilakukan peneliti lebih lanjut dengan S yaitu ketua bidang partai PPP diketahui bahwa gaya kepemimpinan *managerial grid* gaya

¹³Ketua bidang Partai PPP Prov. Kalsel, Wawancara pribadi, Banjarmasin, 06 Juni 2023.

¹⁴Dirham, "Gaya Kepemimpinan Yang Efektif," *Dinamis Jurnal Of Islamic Management And Bussines* 2, No. 1, (2019): 7.

¹⁵Farida Agustin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang," *Jenius Jurnal Ilmiah* 4, No. 2 (2021): 129-134.

team adalah sesuatu gaya yang sangat diharapkan oleh para pengurus, karena dengan adanya gaya team ini akan mampu membangkitkan semangat dalam diri pemimpin maupun pengurus. Kontak langsung antara pemimpin dan pengurus dapat memberikan energi positif dalam proses mengerjakan tugas yang diberikan. Meskipun demikian, S juga mengatakan bahwa masih ada tantangan yang harus dihadapi oleh pemimpin selama menjabat di Partai Persatuan Pembangunan. Berikut kutipan wawancaranya;

Tantangan yang harus dihadapi oleh pemimpin yaitu, turunnya semangat kerja pengurus yang mengakibatkan rendahnya kualitas kerja pengurus, suka menunda-nunda pekerjaan, tidak berusaha memberikan yang paling terbaik untuk organisasi. Hal ini kemudian juga akan ber imbas pada kualitas Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan.¹⁶

Hasil wawancara dengan S juga diketahui bahwa kurangnya interaksi antara pemimpin dan bawahan akan menyebabkan turunnya semangat kerja dan rasa kebersamaan yang dirasakan pengurus.

Kemudian peneliti melakukan survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan membagikan kuesioner dan mengirimkannya kepada ketua bidang kesehatan dan 4 orang pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan. Peneliti kemudian memberikan kuesioner kepada 4 subyek untuk melihat apakah gaya kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan.

Diperoleh dari hasil kuesioner bahwa gaya kepemimpinan yang dapat menigatkan kinerja pada pengurus seperti, pemimpin selalu menerima penyampaian ide dan gagasan pengurus, melakukan pengawasan atas orientasi

¹⁶ Ketua Bidang Partai PPP, *Wawancara pribadi*, Banjarmasin, 06 Juni 2023.

kerja pengurus, memberi tugas secara rinci, selalu mendengarkan saran dan keluhan, memberikan perhatian kepada pengurus dan adanya rasa saling percaya dan saling menghormati hal inilah yang dapat meningkatkan kinerja para pengurus pada Partai Persatuan Pembangunan. Namun kurangnya interaksi antara pemimpin dan pengurus yang dapat membuat pengurus merasa kurangnya rasa kebersamaan dalam sebuah organisasi.

Menurut penelitian Farida Agustin, persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,730X$, nilai korelasi sebesar 0,780, atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8%, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,720 > 1,993)$. Hasilnya, hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.¹⁷

Namun, temuan penelitian Mbayak Ginting, Pioner Pelawi, dan Sherly Joe berbeda. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja bawahan. Terdapat tiga belas (13) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan dalam Cashmere. Uji H_{a1} menunjukkan bahwa H_{a1} ditolak dengan alasan $sig = 0,146 > \alpha = 0,05$. Akibat penolakan H_a , kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kepemimpinan. Inisiatif tidak secara langsung menambah pengembangan lebih lanjut dari eksekusi perwakilan. Meskipun salah satu faktor yang dapat

¹⁷Farida Agustin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang," *Jenius* 4, No. 2, (2021): 133-134.

mempengaruhi kinerja secara teori adalah kepemimpinan, namun hal tersebut juga dapat berpengaruh secara tidak langsung.¹⁸

Banyaknya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu yang ada, serta berdasarkan hasil peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Managerial Grid* Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan”**

¹⁸Mbayak Ginting, Pioner Pelawi, dan Sherly Joe, “Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung Dan Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja,” *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil* : Jwem 11, No. 02,(2021): 71-72.

B. Rumusan Masalah

Dapat ditarik kesimpulan dari penjelasan latar belakang yang sudah dipaparkan, peneliti akan mengambil fokus penelitian, dengan mengemukakan 3 rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana tingkat gaya kepemimpinan *managerial grid* pada pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana tingkat kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan *managerial grid* dalam meningkatkan kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tingkat gaya kepemimpinan *managerial grid* pada pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Mengetahui tingkat kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *managerial grid* dalam meningkatkan kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan?

D. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dalam kajian psikologi organisasi dan industri yakni akan memberikan kontribusi dalam menambah wawasan dan keilmuan. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan informasi bagi peneliti lain yang mengkaji pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus dalam suatu instansi atau organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini jarang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan menggunakan responden pengurus disebuah partai politik, sehingga penelitian ini mendapatkan tantangan dalam proses pengerjaannya. Namun penelitian ini penting untuk dikaji dengan ini peneliti akan berpikir sistematis, memahami situasi, memanfaatkan waktu, serta menambah wawasan terkait kepemimpinan sehingga mengetahui cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja bawahan. Menambah pengetahuan yang didapatkan secara langsung, serta dapat menggunakan ilmu psikologi industri dan organisasi yang didapatkan dibangku perkuliahan.

b. Bagi pengurus

Menjadi bahan evaluasi bagi para pengurus, sehingga pengurus berusaha meningkatkan kinerjanya, dan dapat menjaga hasil kinerja yang efektif selama ini agar tetap bertahan bahkan dapat lebih meningkat lagi

c. Bagi pemimpin

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih untuk para pemimpin organisasi khususnya pemimpin Partai Persatuan Pembangunan dalam proses kepemimpinannya, ini dapat digunakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pengurus dengan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang menyebabkan menurunnya kualitas kinerja pengurus. Pemimpin dapat menggunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi untuk kinerja pengurus agar dapat lebih ditingkatkan, juga dapat menjadi evaluasi untuk diri sendiri dalam pemimpin sebuah instansi/organisasi. Khususnya pada Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan

E. Definisi Operasional

Definisi istilah adalah seperangkat instruksi lengkap tentang cara mengamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk memastikan kesempurnaannya. Definisi istilah variabel yang ditemukan dalam item-item instrumen penelitian.¹⁹ Serta dapat memberikan penjelasan terhadap semua variabel, dengan tujuan memberikan arti atau menspesifikasiakannya.²⁰

1. Gaya Kepemimpinan *Managerial Grid*

Robert K. Blake dan Jane S. Mouton mengembangkan teori dimana mengidentifikasi variasi gaya dan hasil kombinasi antara “perhatian pada orang”

¹⁹Edie Sugiarto, “Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian Danperhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada UD. Dika Jaya Motor Lamongan,” *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen I* No. 01, (2016): 38.

²⁰Ni Luh Putu Ari Dewi, I Dewa Made Endiana, I Putu Edy Arizona “Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Leverage Dan Rasio Profitabilitas Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Manufaktur,” *Kharisma I* No. 1, (2019): 325.

(*concern for people*) dan “perhatian pada hasil” (*concern for production*)²¹.

Berdasarkan kombinasi tersebut dihasilkan lima gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Gaya kurang efektif (*impoverish*), cirinya yaitu rendahnya hubungan dengan hasil dan hubungan dengan
- b. Gaya moderat (*middle-of-the Road*), dengan ciri cukup memuaskan terhadap keseimbangannya antara perhatian hubungannya dengan manusia dan pada hubungannya dengan prestasi kerja
- c. Gaya yang penyelesaian tugasnya dilakukan dengan menekankan hanya pada kepuasan orang saja. Yang disebut gaya *country club*
- d. Gaya yang mengorbankan hubungannya (*task*) dengan manusia, demi menekankan pada prestasi kerja
- e. Gaya yang memperhatikan peningkatan prestasi kerja dan hubungan dengan manusia (*team*)

Adapun Indikator pada gaya kepemimpinan *managerial grid* seperti: *inisiatif*, *advocacy* (dukungan dan dorongan), *conflict solving* (memecahkan masalah), *decision making* (pengambilan keputusan), *critique* (Kritik)

2. Kinerja Pengurus

Robbins mendefinisikan kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

²¹Umar Nimran dan Amrullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi Pendekatan Riset* (Malang: Sinar Akademika Malang, 2015). 155.

pengurus sesuai dengan peranannya diorganisasi.²² Adapun indikator pada kinerja pengurus seperti; kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian.

3. Partai Persatuan Pembangunan

Partai yang identik dengan keislamannya yang terkenal dengan logonya yaitu ka'bah, yang sering disebut partai hijau yang memiliki singkatan yaitu, Partai Persatuan Pembangunan atau sering disebut partai ppp.²³ Partai PPP juga merupakan partai yang digabungkan dari empat partai keagamaan lainnya yaitu, Partai Nahdlatul Ulama (NU), Partai Islam Persatun Tarbiyah Islamiyah(PERTI), Partai Syarikat Islam Indonesia (PSII), Partai Muslimin Indonesia (PARMUSI). Pendeklarasiannya jatuh pada tanggal 5 januari 1973.

Partai Persatuan Pembangunan bertempat di Jl. A. Yani Km. 6 Komplek Perwira No. 11 Banjarmasin Kalimantan Selatan. Yang diketuai oleh H. Muhammad Aditya Mufti Arifin, SH. MH²⁴

F. Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan penelitian Dewi Alviana, Haryono, dan Enny Istanti yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Sales Modern Trade Pt. Pinus Merah Abadi Cabang Sidoarjo” Tahun 2021. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

²²Nur Aziz dan Ignatius Joko Dewanto, “Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard: (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya),” MAMEN: Jurnal Manajemen 1, no. 2 (2022):168.

²³Wikipedia, “Partai persatuan pembangunan”, dalam Link https://id.m.wikipedia.org/wiki/partai_persatua_pembangunan

²⁴Pada Rapat “RAKORWIL” di Hotel Treepark, 23 Oktober 2022.

mengetahui kepemimpinan gaya yang digunakan manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian penjualan Modern Trade (MT). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Peserta penelitian adalah 20 orang pengusaha modern. Hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atasan mempengaruhi bawahan mereka, sehingga mereka mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai perilaku khas pemimpin terhadap anggota kelompok.

Hubungan antara pemimpin dan pengikut berkorelasi dengan baik. Baik dalam komunikasi maupun dalam hubungan interpersonal. Hal ini tentu saja berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di masing-masing perusahaan karena kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.²⁵

Dalam hal perbedaan antara penelitian ini dan penelitian lainnya adalah bahwa penelitian ini menggunakan metode yang sama, yaitu penelitian kuantitatif, untuk mengumpulkan temuan-temuan umum penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif, sehingga menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan terperinci. sama dengan keinginan peneliti untuk memahami peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

²⁵Farida Agustin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gama Panca Makmur Di Tangerang," *Jenius Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, No. 2 (2021): 129-134.

2. Penelitian lain oleh penulis Farida Agustin berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gama Panca Makmur Di Tangerang” Tahun 2021. Penelitian bertujuan agar mengetahui apakah ada pengaruh dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Gama Panca Makmur Tangerang. Yang mana disini menggunakan Metode *explanatory study* dengan sampel sebanyak 76 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,730X$, nilai korelasinya 0,780 atau ada hubungan yang erat diperlukan dengan sumbangan pengaruh sebesar 60,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(10,720 > 1,993)$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima.²⁶

Yang menjadi perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu terdapat pada subjek, dalam penelitian ini subjeknya adalah karyawan sedangkan subjek peneliti penulis adalah pengurus partai, persamaan penelitian ini yaitu, menggunakan pendekatan kuantitatif, dan sama-sama ingin mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja.

3. Penelitian yang ditulis oleh Riyanto Efendi berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” Tahun 2020. Tujuan

²⁶Farida Agustin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gama Panca Makmur Di Tangerang,” *Jenius Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, No. 2 (2021): 129-134.

penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Responden penelitian ini adalah 100 karyawan Koperasi Almunawwir Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis data diperoleh nilai t sebesar 2,698 dan signifikansi (p) sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan asumsi teori pertama diterima dan dibuktikan pada sig. 5%. Dengan demikian terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi PP Al Munawwir Yogyakarta. Semakin efektif gaya kepemimpinan dalam arti semakin pemimpin peduli terhadap bawahan maka semakin tinggi kinerja pegawai.²⁷

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu pada jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 orang sedangkan jumlah populasi pada penelitian peneliti berjumlah 70 orang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, dan sama dalam hal yang ingin diteliti yaitu ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

4. Ditinjau dari penelitian Wildan zulkarnain berjudul “Gaya Kepemimpinan *Managerial Grid* Kepala Sekolah” Tahun 2012. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan

²⁷Riyanto Efendi, ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,” Jurnal *Economic Edu* 1, No. 1, (2020): 5.

managerial grid kepala sekolah dasar di Kecamatan Gadungsari Kabupaten Blitar. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif dan menggunakan metodologi kuantitatif. yang menjadi populasi yaitu kepala sekolah dasar di Kecamatan Gadungsari Kabupaten Blitar dijadikan sebagai sumber data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun tidak ada kepala sekolah dasar di Kecamatan Gadungsari Kabupaten Blitar yang mengembangkan gaya kepemimpinan tim, sebagian besar memiliki gaya kepemimpinan *country club*. Oleh karena itu, disarankan agar kepala sekolah selalu berusaha mengembangkan kerja sama tim untuk mengubah gaya kepemimpinannya ke arah gaya manajemen tim: partisipasi dalam keputusan resolusi konflik, komunikasi dua arah yang terbuka, dan melibatkan peserta (siswa, staf, dan guru) dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan atau program kerja sekolah semuanya penting.²⁸

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu penelitian ini hanya 1 variabel sedangkan penelitian peneliti menggunakan 2 variabel, persamaan penelitian ini yaitu dalam pendekatan, karna sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh suatu variabel.

5. Kajian tersebut ditulis oleh Ahmad Nizar Yogatama, Wulan Alik Mudhawati dengan judul “Bagaimana cara efektif meningkatkan kinerja karyawan? (Studi pada *Drivers for Job Site* Perusahaan Batubara

²⁸Wildan Zulkarnain, “Gaya Kepemimpinan Managerial Grid Kepala Sekolah Dasar,” *Manajemen Pendidikan* 23, No.6 (2012): 497-499.

Bengalon)” pada tahun 2020. Dengan menggunakan metode analisis data seperti *partial least square*, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui cara meningkatkan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mendorongnya, termasuk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Karunia *Jobsite* Wahana Nusa dapat ditingkatkan dengan mengubah jadwal kerja dan tingkat pendidikan mereka. Hal ini karena pengemudi tidak dapat membuat keputusan saat tenaga yang diberikan bebas untuk meningkatkan performa; namun, kinerja pengemudi tetap tidak berubah karena ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan dan model kerja.²⁹

Perbedaan penelitian peneliti dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian ini ingin melihat bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu driver melalui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik menggunakan teknik analisis data yaitu *Partial Least Square* sedangkan penelitian peneliti ingin mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini ingin meningkatkan kinerja melalui gaya kepemimpinan sedangkan penelitian peneliti hanya ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu membahas tentang gaya kepemimpinan dan meningkatkan kinerja.

²⁹Ahmad Nizar Yogatama, Wulan Alik Mudhawati, "Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Secara Efektif? (Studi Pada *Driver* Perusahaan Batu Bara *Job Site* Bengalon," JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahawan) 5, No. 1 (2020): 49-50.

G. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat peran gaya kepemimpinan *managerial grid* dalam meningkatkan kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat peran gaya kepemimpinan *managerial grid* dalam meningkatkan kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan.

Dari kedua hipotesis tersebut, yang sesuai dengan gejala di lapangan serta teori-teori terkait dan akan diajukan sebagai hipotesis penelitian adalah hipotesis Alternatif H_a yaitu terdapat peran gaya kepemimpinan *managerial grid* dalam meningkatkan kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan Provinsi Kalimantan Selatan.

H. Sistematika Penulisan

1. BAB I yaitu pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan sistematika penulisan.
2. BAB II yaitu kajian teori dan kerangka pikir yang berisi penjabaran teori terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan alur penelitian.
3. BAB III yaitu metode penelitian yang terdiri dari, Jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan

sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan teknik analisis data.

4. BAB IV yaitu hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari pembahasan yang terkait dengan masalah penelitian dan analisa tentang data-data yang telah didapatkan di lapangan.
5. BAB V yaitu penutup yang terdiri dari simpulan dan saran-saran yang dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya.