
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa
(Studi Kasus Pada UKM Olahraga Universitas Islam Malang Periode 2020)

Oleh :

Risa Kartikasari*)

Pardiman)**

Mohammad Rizal*)**

Email: risakartika603@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Good management performance enables the achievement of the vision, mission and goals of the organization. This study aims to examine the extent to which the influence of leadership style, communication, and organizational motivation on the performance of the management of student organizations at the 2020 UNISMA Sports UKM. From the results of this study, the following results were obtained: (1) simultaneous leadership style, communication, and organizational motivation have a significant positive effect on the performance of the student organization management. (2) partially the leadership style has a negative effect on the management of student organizations. (3) partially communication has a positive effect on the performance of the student organization management. (4) partially organizational motivation has a positive effect on the performance of the student organization management. Between the two variables that affect the performance of the 2020 UNISMA Sports UKM management, namely communication and organizational motivation, the leadership style variable has a negative effect because if someone has both extrinsic and intrinsic motivation and there is good communication with the organizational environment, he will work optimally regardless of the leadership.

Keywords: *Leadership Style, Communication, Organizational Motivation, Student Organizational Management Performance*

Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional, sistematis, terencana, terorganisir, dipimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, sarana prasarana, data dan lain sebagainya digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi menurut Ismainar (2015). Unit Kreativitas Mahasiswa (UKM). Unit Kreativitas Mahasiswa yang selanjutnya disingkat UKM adalah organisasi pengembangan bidang bakat, minat, kegemaran dan kewirausahaan mahasiswa yang dibentuk di tingkat Universitas menurut (Pedoman Organisasi Kemahasiswaan UNISMA 2016). Penelitian ini menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus UKM Olahraga UNISMA Periode 2020. UKM Olahraga mengalami peningkatan dari periode 2019-2020 baik dalam kegiatan maupun prestasinya. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya laporan pertanggung jawaban. Namun, dengan adanya peningkatan tersebut masih ada kegiatan yang

tidak terlaksana dan masih kurang maksimal. Hal ini dikarenakan oleh pengurus yang masih enggan untuk andil dalam kegiatan.

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu pertama, berdasarkan penelitian Satria dan Novadjaja (2015) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Kemahasiswaan (Studi Pada Himpunan Mahasiswa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang)” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial, simultan dan dominan terhadap kinerja pengurus organisasi kemahasiswaan. Kedua, pada penelitian Azzuhairi (2019) “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus UAM FEB UNISMA 2019 yang menyatakan motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pengurus. Dan ketiga, pada penelitian Hafidz (2019) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS (Wilayah Malang Raya)” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pengurus. Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas yang mendasari peneliti melakukan penelitian di organisasi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa”** (Studi Kasus Pada UKM Olahraga Unisma Periode 2020).

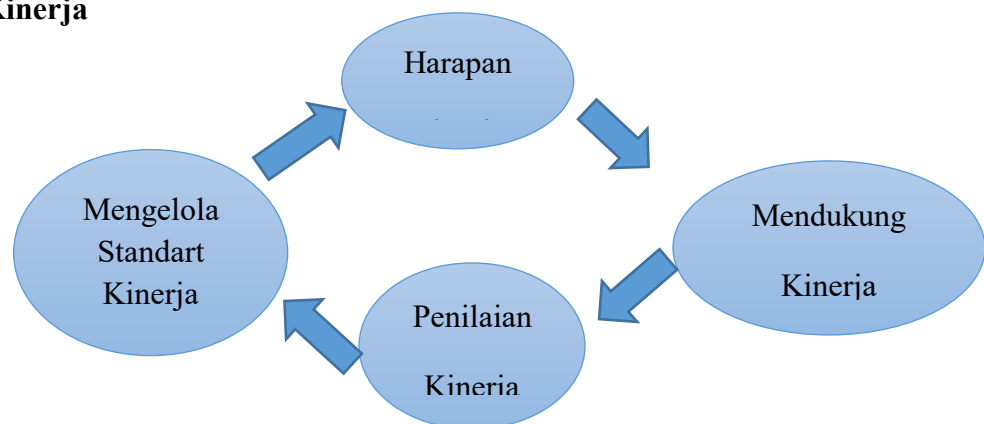
Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pengurus UKM Olahraga Unisma Periode 2020 dan bagaimana model manajemen kinerja pengurus UKM Olahraga Unisma Periode 2020. Tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pengurus ukm olahraga unisma periode 2020 dan bagaimana model strategi manajemen kinerja ukm olahraga unisma.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Menurut Bangun (2012:231), kinerja ialah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang diperoleh dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Model Manajemen Kinerja



Gambar 1 Model Manajemen Kinerja

Sumber: Amstrong dan Baron, Performance Management(1998) dalam Abdullah (2014)

Titik awal untuk merancang kinerja organisasi dapat dilihat dari gambar 2.1 Model Strategi manajemen kinerja diatas adalah model Torrington dan Hall. Model Torrington dan Hall menggambarkan proses manajemen kinerja dengan merumuskan terlebih dahulu apa yang menjadi “harapan” yang diinginkan. Kemudian menentukan dukungan apa yang harus diberikan untuk mencapai tujuan itu. Setelah itu dilakukan peninjauan kembali dan penilaian terhadap kinerja. Kemudian melakukan “pengelolaan” terhadap standar kinerja menurut Abdullah (2014).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Komunikasi

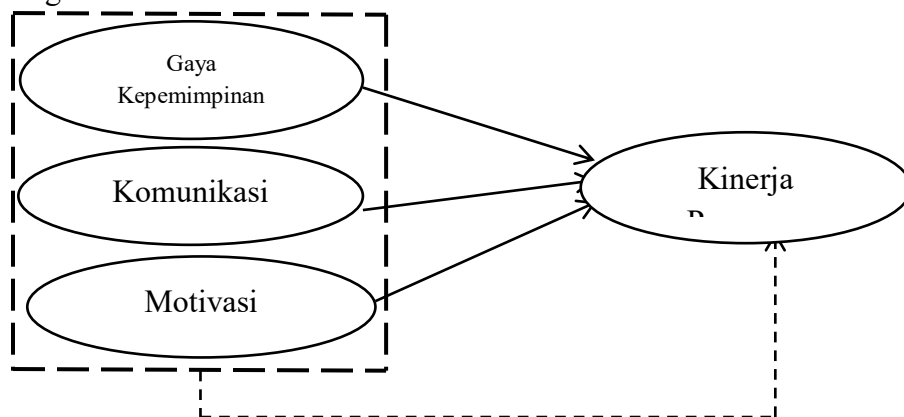
Sinambela (2016:511) bahwa: “Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”.

Motivasi Berorganisasi

Menurut Winardi (2004:6) motivasi ialah suatu kelebihan yang ada didalam diri manusia, yang mampu dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan eksternal yang pada hakikatnya berkisar sekitar upah moneter dan upah nonmoneter.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Keterangan:
 —————> Parsial
 - - - - -> Simultan

Berdasarkan analisis penelitian terdahulu Satria dan Novadjaja (2015) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Kemahasiswaan (Studi Pada Himpunan Mahasiswa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang)” yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja maka peneliti membuat kerangka konseptual dengan menarik garis simultan dan parsial variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus.

Pada penelitian Azzuhairi (2019) “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus UAM FEB UNISMA 2019” yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi terhadap kinerja maka peneliti membuat kerangka konseptual dengan menarik garis simultan dan parsial variable motivasi terhadap kinerja pengurus.

Pada penelitian Hafidz (2019) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS (Wilayah Malang Raya)” yang menyatakan komunikasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pengurus FORMAS. Maka dapat disimpulkan hipotesis :

H1 : Gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa.

H3 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa.

H4 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa.

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87), data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber. Sumber data diperoleh dari baik wawancara maupun pengisian kuisioner oleh responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner (angket).

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengurus UKM OLAHRAGA UNISMA Periode 2020. Berdasarkan SK Rektor Nomor 1298/F43/U.KAK/R/I.16/XXI/2019 tentang susunan pengurus Unit Kreativitas Mahasiswa Olahraga Universitas Islam Malang Periode 2020 Jumlah keseluruhan Pengurus yaitu 72 orang yang terdiri dari angkatan 2017 dan 2018.

Sampel

Peneliti menggunakan Purposive Sampling. Menurut Sugiyono (2015), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Ada 2 orang dari populasi yang tidak dimasukkan kedalam sampel yaitu, yang pertama adalah ketua umum UKM Olahraga 2020 dikarenakan pengurus tersebut adalah salah satu subyek yang diteliti dan yang

kedua adalah peneliti karena peneliti bersikap netral. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen (Y)

Kinerja pengurus yang dimaksud adalah pencapaian pelaksanaan tugas dalam organisasi serta mampu menciptakan lingkungan organisasi yang baik untuk membuat anggota lainnya nyaman dalam organisasi. Indikator kinerja pengurus yang digunakan menurut Madgopes dalam Natapriatna (2001: 18) yaitu, produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, pemecahan masalah, tekanan dan usaha.

2. Variabel Independen (X)

Gaya Kepemimpinan (X1)

Merujuk pada pendapat Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Adapun pemimpin yang dimaksud peneliti adalah Ketua Umum UKM Olahraga Unisma Periode 2020. Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan merujuk pada pendapat Siagian (2002:121) indikator gaya kepemimpinan yaitu, kepercayaan, mengapresiasi terhadap gagasan bawahan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan bawahan, prioritaskan pada kesejahteraan bersama dan empati terhadap bawahan.

Komunikasi (X2)

Merujuk pada pendapat Mangkunegara (2013:97) mengatakan bahwa Komunikasi adalah proses mentransfer informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain, yang memungkinkan mereka untuk ditafsirkan sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Komunikasi yang dimaksud dalam penelitian adalah komunikasi antar pengurus. Adapun indikator Komunikasi yang digunakan merujuk pada pendapat (Muhammad, 2011: 43) yaitu, keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesamaan.

Motivasi Berorganisasi (X3)

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi pengurus dalam mengikuti setiap kegiatan UKM Olahraga Unisma. Adapun indikator motivasi yang digunakan merujuk pendapat Mangkunegara (2011:93) indikator motivasi yaitu, kebutuhan akan berprestasi, peluang untuk berkembang, kebanggaan terhadap organisasi dan kebutuhan akan pengakuan.

Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas pada masing-masing Variabel penelitian:

Tabel 1

Hasil uji validitas

Variabel	No.item	r hitung	r table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,821	0,235	VALID
	X1.2	0,791	0,235	VALID
	X1.3	0,857	0,235	VALID
	X1.4	0,826	0,235	VALID
	X1.5	0,760	0,235	VALID
	X1.6	0,853	0,235	VALID
	X1.7	0,797	0,235	VALID
Komunikasi	X2.1	0,804	0,235	VALID
	X2.2	0,644	0,235	VALID
	X2.3	0,740	0,235	VALID
	X2.4	0,791	0,235	VALID
	X2.5	0,852	0,235	VALID
	X2.6	0,845	0,235	VALID
Motivasi Berorganisasi	X3.1	0,829	0,235	VALID
	X3.2	0,787	0,235	VALID
	X3.3	0,822	0,235	VALID
	X3.4	0,824	0,235	VALID
	X3.5	0,711	0,235	VALID
Kinerja	Y1.1	0,750	0,235	VALID
	Y1.2	0,719	0,235	VALID
	Y1.3	0,689	0,235	VALID
	Y1.4	0,781	0,235	VALID
	Y1.5	0,533	0,235	VALID
	Y1.6	0,833	0,235	VALID
	Y1.7	0,600	0,235	VALID
	Y1.8	0,711	0,235	VALID
	Y1.9	0,777	0,235	VALID

Sumber: Data diolah, tahun 2021

Pada Tabel 1 pada uji validitas menunjukkan bahwasanya semua instrumen yang diuji dalam penelitian yaitu r hitung lebih besar dari r table, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,912	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,875	Reliabel
Motivasi Berorganisasi (X3)	0,847	Reliabel
Kinerja (Y)	0,878	Reliabel

Sumber: data diolah 2021

Instrumen ini dikatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach* = / > 0,60. Berdasarkan Tabel 5.1 menyatakan bahwa nilai *alpha cronbach* pada variabel independen berada di atas 0,60 sehingga kesimpulannya bahwa ini *instrument* penelitian tersebut telah reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardize d Residual
N			70
Normal Parameters(a,b)	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,49850171
Most Extreme Differences	Absolute		,062
	Positive		,035
	Negative		-,062
Kolmogorov-Smirnov Z			,516
Asymp. Sig. (2-tailed)			,953

Sumber: data diolah 2021

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas ialah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov terhadap nilai residual regresi. Bila probabilitas hasil uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 5.2 diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk 0,953 lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Asumsi Multikolinearitas

Variabel bebas	Nilai <i>tolerance</i>	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,383	2,611	Non multikolinearitas
Komunikasi (X2)	0,456	2,192	Non multikolinearitas
Motivasi Berorganisasi (X3)	0,642	1,558	Non multikolinearitas

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Heteroskedastisitas

Tabel 5
Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,246	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komunikasi (X_2)	0,056	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Berorganisasi (X_3)	0,120	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi *non* heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,629	3,484		2,764	,007
	Gaya Kepemimpinan	-,160	,154	-,150	-1,034	,305
	Komunikasi	,740	,212	,464	3,496	,001
	Motivasi Berorganisasi	,731	,178	,460	4,109	,000

Sumber: data diolah, 2021

Pada Tabel menjelaskan hasil uji regresi linier berganda maka dapat diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

$$Y = 9.629 - 0,160X_1 + 0,740X_2 + 0,731X_3 + e$$

Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685(a)	,470	,446	3,577

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel hasil uji koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), dan Motivasi Berorganisasi (X_3), terhadap variabel independen Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Y) diperoleh nilai R^2 Sebesar 0.446 hal ini berarti seluruh variabel dependen memiliki kontribusi sebesar 44,6% terhadap variabel yang diterima, diterima 55,4% didukung faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian *Standart Error of*

Estimase (SEE) berdasar tabel terdapat sebesar 3.577 semakin kecil nilai SEE, maka akan semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis F

Dari hasil uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus UKM Olahraga Unisma periode 2020 diterima.

Tabel 8 Hasil Pengujian hipotesis F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748,059	3	249,353	19,487	,000(a)
	Residual	844,526	66	12,796		
	Total	1592,586	69			

Sumber: data diolah, 2021

Dari hasil uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus UKM Olahraga Unisma periode 2020 diterima.

Pengujian Hipotesis t

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,764	,007
	Gaya Kepemimpinan	-1,034	,305
	Komunikasi	3,496	,001
	Motivasi Berorganisasi	4,109	,000

Sumber: data

diolah, 2021

Variabel gaya kepemimpinan. Hasil uji t tentang pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y) memperoleh nilai t hitung sebesar -1,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,305. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H₁ ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja.

Variabel komunikasi. Hasil uji t tentang pengaruh motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,496 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₂ diterima. Artinya, komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja.

Variabel motivasi berorganisasi. Hasil uji t tentang pengaruh motivasi berorganisasi (X₃) terhadap Kinerja (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,109

dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H3 diterima. Artinya, motivasi berorganisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja.

Berdasarkan Uji F dan Uji T maka dapat penulis simpulkan:

Tabel 10 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis T

	T Hitung	T Tabel	Sig	Keputusan
X1-Y	-1,034	1,997	0,305	Ditolak
X2-Y	3,496	1,997	0,001	Diterima
X3-Y	4,109	1,997	0,000	Diterima

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 11 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis F

	F Hitung	F Tabel	Sig	Keputusan
X1,X2,X3-Y	19,487	2,74	0,000	Diterima

Sumber: data diolah, 2021

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa penelitian ini hasil uji simultan hipotesis yang diajukan yaitu bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus UKM Olahraga Unisma periode 2020 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Igobula (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus. Dan pada penelitian Hafidz (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus.

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus UKM Olahraga UNISMA Periode 2020. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Igobula (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus.

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus UKM Olahraga UNISMA Periode 2020. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafidz (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus.

Motivasi berorganisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus UKM Olahraga UNISMA Periode 2020. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azzuhairi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berorganisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka model manajemen kinerja organisasi mahasiswa yaitu, Harapan kinerja adalah tujuan atau target dari kinerja Untuk penerapan model ini biasanya pada saat rapat kerja. Dalam rapat kerja tentunya pengurus benar-benar memikirkan program kerja dan target prestasi apa yang akan dilaksanakan dalam kepengurusan yang akan datang. Mendukung kinerja adalah pelaksanaan yang menjadi

harapan kinerja. Dalam penerapan harapan kinerja, maka pengurus harus bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik agar koordinasi dapat berjalan dengan baik. Selain itu juga sangat dibutuhkan motivasi dari pengurus untuk saling mengajak pengurus yang lainnya ikut andil dalam menerapkan harapan kinerja. Penilaian kinerja. Penerapan model ini biasanya ada evaluasi rutin yang harus dilaksanakan organisasi. Evaluasi merupakan tindakan mengukur kemajuan dan memperbaiki penyempurnaan kembali terhadap perencanaan. Mengelola standart kerja. Dari adanya evaluasi dan laporan pertanggungjawaban maka hal-hal yang menjadi kendala dalam kinerja dapat diolah kembali dengan menentukan strategi-strategi baru untuk mengatasi kendala tersebut.

Simpulan

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi berorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus, variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus dan variabel motivasi berorganisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan di UKM Olahraga Unisma. maka hasil penelitian ini hanya bisa diterapkan pada UKM Olahraga Unisma dan Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner oleh karena itu data yang diperoleh dikelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.

Saran

Bagi Organisasi, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja namun pemimpin diperlukan untuk meminimalisir adanya miskomunikasi antar pengurus dan perbedaan pendapat sebagai penengah dalam permasalahan organisasi, Komunikasi sangat perlu digunakan karena komunikasi dapat membentuk sebuah koordinasi yang baik antar anggota organisasi dan Motivasi Berorganisasi perlu dilakukan untuk mendorong pengurus aktif dalam setiap kegiatan organisasi agar menunjang peningkatan kinerja pengurus dalam organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini guna meningkatkan kinerja pengurus baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pengurus organisasi mahasiswa UKM Olahraga Unisma

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ahmad Zaki Azzuhairi, Hadi Sunaryo dan A. Agus Priyono. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Uam Feb Unisma 2019”. *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Alsaba S. Igobula, Hadi Sunaryo dan M. Khairul ABS. 2019.” Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma”. *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Arga Satria dan Lily Hendrasti Novadjaja. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Kemahasiswaan”. *Skripsi Universitas Brawijaya*
- Arni, Muhammad. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. Liliweri, Alo. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Buku Pedoman Organisasi Kemahasiswaan UNISMA 2016.
- Haryani, 2010, Analisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan PT Arisamandiri Pratama, *Jurnal Stie Dharmaputra*, Vol.17 no.28
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismainar, Hetty 2015 *Manajemen Unit Kerja*, (Yogyakarta, Deepublish).
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muhammad Hafidz, Hadi Sunaryo dan M. Khairul ABS. 2019. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS (Wilayah Malang Raya)”. *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*
- Natapriatna, Sulaeman (2001) *Kinerja Kepala Sekolah Dasar, Studi Korelasional Antara Pengetahuan tentang Manajemen dan Sikap terhadap Jabatan dengan Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kotamadya Depok*. Disertasi. Program Pascasarjana UNJ Jakarta.
- P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Rivai V, Mulyadi D. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers; 2011
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Sugiarto. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana

Risa Kartikasari*) Adalah Alumni FEB Unisma

Pardiman)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma