

Pengaruh Komitmen, Komunikasi, Semanga Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi

Oleh:

**Uswatun Hasanah
Abd. Kodir Djaelani
Mohammad Rizal**

uus281200@gmail.com
mohammadrizal@unisma.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Commitment, Communication, Morale and Work Discipline on the Performance of the Executive Board of Unisma Students for the 2020-2021 period. The type of research used is quantitative research with the method of distributing questionnaires. The sample in this study was 80 administrators and data processing using the SPSS computer program. This study has met the requirements of validity and reliability. The data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination analysis. Against Performance.

The results of this study conclude that the Commitment Variables, Communication, Work Spirit, have a partial effect on Performance, and Work Discipline had a partial effect on the Performance of the Student Executive Board of the Islamic University of Malang for the 2020-2021 Period.

Keywords: *Performance, Commitment, Communication, Morale And Work Discipline.*

Pendahuluan

Latar belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya merupakan tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terkendali dengan memanfaatkan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data) dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah hal yang sudah tidak asing lagi di kalangan masyarakat, terlebih lagi di kalangan Mahasiswa yang benar-benar aktif dalam dunia kampus, apalagi mahasiswa yang sudah menyadari pentingnya organisasi untuk mengembangkan *hard skill* nya. Organisasi merupakan wadah untuk sekelompok individu untuk berinteraksi untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan hasil yang memuaskan. Kosasih (2016) juga mengungkapkan bahwa organisasi bukan hanyasebagai wadah untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga sebagai wadah kerja sama bagi sekelompok orang untuk mewujudkan tujuan bersama.

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu.

Busro (2018:75) menyebutkan bahwa komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

Menurut (Azwar, 2016) mengatakan komunikasi itu penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Menurut Badriyah (2015) Semangat kerja merupakan kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan.

Siagian (2016:278), berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian dengan judul; **Pengaruh Komitmen, Komunikasi, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Unisma Periode Kepengurusan Tahun 2020-2021.**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

- 1) Bagaimana Pengaruh Komitmen, Komunikasi, Semangat Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021?
- 2) Bagaimana Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021?
- 3) Bagaimana Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021?
- 4) Bagaimana Pengaruh Semangat Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021?
- 5) Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021?

Tinjauan Teori Kinerja

Kasmir (2016:182) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Menurut

Fahmi (2016:127) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dapat ditarik kesimpulan, dengan semua uraian tersebut bahwa kinerja

merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi. Kinerja organisasi mahasiswaan eksternal kampus dapat diukur secara akademik dan *non* akademik.

Adapun Faktor-faktor Kinerja Menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Komitmen

Suparyadi (2015:452) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya.

Busro (2018:75) menyebutkan bahwa komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Menurut Priansa (2014:243)

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, Personal

- 1) Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert* berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit.
- 2) Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- 3) Tingkat Pendidikan makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- 4) Jenis kelamin wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapaikinerjanya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- 5) Status perkawinan, pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang penting, karena komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi juga merupakan pertukaran ide- ide dan informasi dua arah yang menuju tercapainya pengertian bersama. Komunikasi sangat dibutuhkan dalam penyediaan pedoman standar etika perusahaan dan aktivitas yang membentuk kesatuan antara wilayah fungsional dalam bisnis. Komunikasi merupakan penyampaian berbagai macam perasaan, sikap, dan kehendak baik secara langsung maupun tidak langsung baik secara sadar ataupun tidak sadar Yuliyanti *et al* (2017). Menurut (Azwar, 2016) komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Fungsi Komunikasi Menurut Arifin *et al* (2017:154) komunikasi melakukan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi: pengendalian, motivasi, pernyataan emosional dan informasi.

- a. Pengendalian ; Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara. Ketika para pekerja mengomunikasikan terkait dengan penyampaian keluhan, mengikuti deskripsi pekerjaan mereka, atau mematuhi kebijakan perusahaan, komunikasi melaksanakan fungsi pengendalian.
- b. Motivasi ; Komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.
- c. Pernyataan Emosional ; Komunikasi di dalam kelompok adalah mekanisme dasar para anggota yang memperlihatkan kepuasan dan frustrasi. Oleh karena itu, komunikasi menyediakan pernyataan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial. Fungsi terakhir dari komunikasi adalah untuk memfasilitasi pengambilan keputusan.
- d. Informasi : Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan oleh para individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan mengirimkan data yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan.
- e. Komunikasi Dalam Organisasi ; Informasi yang menjadi sumber komunikasi, Bagaimana proses tersebut, Komunikasi. Jika ketiga hal tersebut tidak banyak mengalami hambatan, maka komunikasi dalam organisasi akan berjalan lebih berhasil sehingga pelaksanaan pencapaian tujuan menjadi lebih baik.

Semangat Kerja

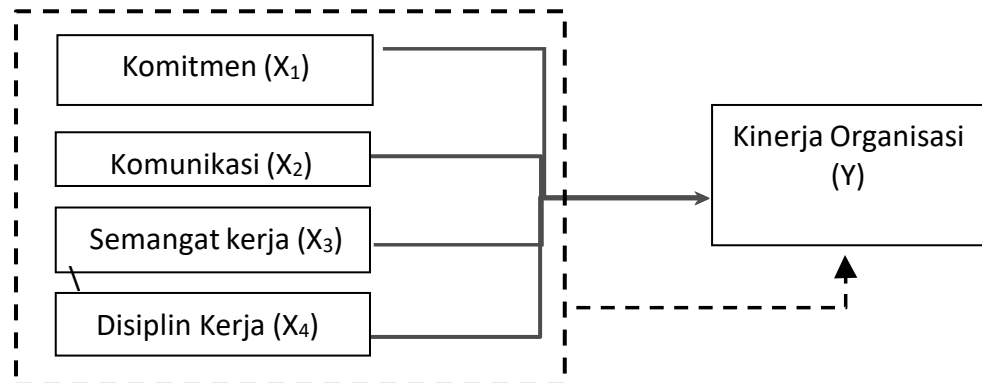
Menurut Hasanah (2016) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Menurut Widiantri, dkk (2015:4) “Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Menurut Kaswan (2017:568), bahwa Semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Siagian (2016:278), berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh parsial
 - - - - -> : Pengaruh simultan

Hipotesis

Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenaran nya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Komitmen, Komunikasi, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode 2020-2021.
 H2 : Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode 2020-2021.
 H3 : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode 2020-2021.
 H4 : Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode 2020-2021.
 H5 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode 2020-2021.

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kasual yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pengurus organisasi Badan Eksekutif

Mahasiswa Universitas Islam Malang jl. MT. Haryono No 193, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan November 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Unisma yang terdiri dari Badan Pengurus Harian, Kementerian Sekretariat, Kementerian Keuangan, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Sosial Politik, Kementerian Agama, Kementerian Pendidikan, Kementerian Pengembangan Bakat, Kementerian Komunikasi Dan Informasi, Kementerian Kewirausahaan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan, Kementerian Kesehatan yang berjumlah 80 pengurus.

Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh pengurus BEM Universitas Islam Malang periode 2020-2021.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
2. Komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama.
3. Komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.
4. Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.
5. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Komitmen, Komunikasi, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang Periode 2020-2021.
2. Variabel Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang Periode 2020-2021.
3. Variabel Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang Periode 2020-2021.
4. Variabel Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang Periode 2020-2021.
5. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang Periode 2020-2021.

Keterbatasan

1. Pengamatan ini hanya dilakukan terhadap pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang saja.
2. Nilai R square sebesar 68,5% yang menunjukkan bahwa ada sejumlah variabel lain yang memengaruhi Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang.
3. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner.
4. Kurangnya populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan memperluas lokasi penelitian.
2. Untuk Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel independen lain seperti, gaya kepemimpinan, insentif atau bonus, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, struktur organisasi, dan fasilitas kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya bisa melakukan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner secara langsung diawasi terhadap responden untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih reliabel dan bagus

Daftar Pustaka

- Azwar, M. S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–20.
- Arifin, Rois, dkk. 2017. *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. 2017. Penerbit EmpatDua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Badriyah, M (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung :CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori- teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasanah. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Ervice Pada PT.United Tracktor Tbk. Pekanbaru.Jom FISIP Vol. 3 No. 1-Februari 2016 di: media.neliti.com

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2017, Psikologi Industri dan Organisasi, Cetakan Pertama, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Kosasih. (2016). Peranan organisasi kemahasiswaan dalam pengembangan civic skills mahasiswa. JPIS (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial), 25(2), 64– 74. Retrieved from <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpis/article/view/6196>
- Siagian, Sondong. P. 2016. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, PT Rineka Cipta, Bandung.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yuliyanti, Friska Dewi, Atwar Bajari, and Slamet Mulyana. "Representasi maskulinitas dalam iklan televisi Pond's men# Lelakimasakini (analisissemiotika Roland Barthes terhadap representasi maskulinitas)." *Jurnal Komunikasi 9.1* (2017): 16-30.

Uswatun Hasanah Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal Adalah Dosen Tetap FEB Unisma