



**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus
Terhadap Loyalitas Organisasi
(Studi Pada Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang)**

Oleh:
Lisa Qotrunnada(*)
Abd. Kodir Djaelani ()**
Arini Fitria Mustapita (*)**

Email: nadalisa02@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Communication, and Management Performance on Organizational Loyalty in the Student Association of Management Department, Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang. The variables used in this research are Loyalty variable (dependent variable), while the independent variables are Leadership Style, Communication, and Management Performance. The results of this study conclude that the variables of leadership style, communication, and management performance have a simultaneous effect on organizational loyalty of the Student Association Management Department, Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang.

Keywords: Loyalty, Leadership Style, Communication, and Performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil akan fokus pada sumber daya manusia agar dapat menjalankan fungsinya dengan sebaik-baiknya, terutama dalam menanggapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Berorganisasi tentunya kita berinteraksi dengan banyak orang serta terdapat beberapa pemikiran setiap individu yang berbeda, karena dalam berorganisasi tidak hanya sekelompok orang yang hanya memiliki pemikiran ataupun ide yang sama. Sebab itulah dalam organisasi pengurus harus menciptakan loyalitas yang tinggi agar anggota dalam suatu organisasi tersebut dapat merasakan hasil selama berproses dalam organisasi.

Loyalitas terkadang dipahami sebagai kesetiaan terhadap suatu organisasi atau perusahaan sebagai tindakan yang menunjukkan dukungan atau kepatuhan yang konstan. Loyalitas sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Terdapat aspek yang dapat mempengaruhi seseorang yaitu komitmen terhadap organisasi, dan rekomendasi dari mulut ke mulut. Loyalitas juga dikatakan sebagai proses yang mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya

dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Sari (2015) Menyatakan bahwa Loyalitas adalah suatu sikap mental dari pengurus yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap organisasi ataupun perusahaan walaupun organisasi dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan pengurus kepada organisasi dimana organisasi ataupun perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada pengurus. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pengurus adalah karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi, serta pengalaman yang diperoleh dalam Organisasi.

Merujuk pada Hermawan (2015) Loyalitas pengurus pada suatu organisasi ditunjukkan dengan komitmen pengurus, komitmen berorganisasi dapat terjadi karena ada faktor-faktor dari diri sendiri dan organisasi. Bisa dimisalkan masalah penempatan kerja pengurus. Penempatan kerja pengurus yang kurang tepat berakibat terhambatnya produktivitas pengurus, apalagi bagi pengurus yang mempunyai kepuasan dan produktivitas yang tinggi. Ia cenderung mengakibatkan pengurus berhenti bekerja di awal bulan bekerja. Ada beberapa faktor yang umumnya menentukan loyalitas pengurus pada suatu organisasi. Faktor-faktor yang menentukannya ialah tanggungjawab, disiplin, juga partisipasi.

Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar efektifitasnya optimal. Di dunia yang serba dinamis seperti yang sekarang ini, kita membutuhkan pemimpin-pemimpin yang berani, menciptakan visi masa depan, dan mengilhami anggota-anggota organisasi untuk secara sukarela mencapai visi tersebut. Kita juga membutuhkan para manajer untuk merumuskan rencana yang mendetail, menciptakan struktur organisasi yang efisien dan mengawasi operasi sehari-hari (Robbins 2008).

Mendukung tercapainya kinerja yang baik maka perlu gaya kepemimpinan yang tepat. Trijowati dkk (2016) gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Dari pernyataan tersebut maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang penting untuk mengoptimalkan roda organisasi.

Gaya kepemimpinan yang baik tentunya akan berpengaruh pada pola komunikasi yang baik. Santosa (2015) mengatakan bahwa komunikasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam proses interaksi sosial. Komunikasi bertujuan untuk membina hubungan yang harmonis antara sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sehingga adanya komunikasi yang baik akan memberikan dampak terhadap berjalannya proses organisasi.

Demi mencapai tujuan suatu Organisasi ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah komunikasi. Menurut Ivancevich dkk (2006) komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasi aktivitas organisasi dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Jika komunikasi dalam suatu perusahaan tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya terjadi, maka

perusahaan tersebut tidak akan berfungsi seefektif yang seharusnya. Dengan demikian, komunikasi merupakan faktor penting agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan. Amirulah (2015) menyatakan bahwa fungsi pemimpin sebagai komunikator lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

Komunikasi yang baik antar pengurus juga akan mengakibatkan kinerja yang baik dan progres dalam menjalankan program kerja. Kasmir (2015) berpendapat bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Pencapaian yang tentunya menjadi kebanggaan tersendiri bagi pengurus suatu organisasi, karna kinerja pengurus yang baikpun suatu program kerja dapat terlaksana dengan baik.

Berbagai penelitian-penelitian yang dilakukan berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja pengurus terhadap loyalitas organisasi. Dari berbagai pernyataan yang dikemukakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja pengurus terhadap loyalitas organisasi ternyata menunjukkan hasil yang berbeda-beda seperti yang dilakukan oleh Nainggolan (2015) pengolahan data terlihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kedua, penelitian Sari (2020) pengolahan data terlihat bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi.**

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pengurus berpengaruh terhadap loyalitas organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma ?
4. Apakah kinerja pengurus berpengaruh terhadap loyalitas organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pengurus terhadap loyalitas organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma.

3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap loyalitas organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma.
4. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pengurus terhadap loyalitas organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma.

Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini Dapat digunakan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti serta mampu membandingkan teori dengan praktik pada organisasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pengurus terhadap loyalitas organisasi.

b. Bagi Organisasi

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, memperbaiki komunikasi dan meningkatkan kinerja pengurus dalam organisasi tersebut.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini Dapat Dijadikan bahan pembantu, referensi atau sebagai bahan pembandingan dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.

Tinjauan Pustaka

Loyalitas adalah suatu sikap mental dari pengurus yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap organisasi walaupun perusahaan dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan pengurus kepada organisasi dimana organisasi ataupun perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada pengurus (Sari, 2020). Indikator Loyalitas yang digunakan merujuk pada pendapat Siswanto (2017) sebagai berikut:

1. Taat pada peraturan.
2. Tanggung jawab.
3. Sikap kerja

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimanaseseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan merujuk pada pendapat Anam (2020) indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepercayaan
2. Mengapresiasi terhadap gagasan bawahan
3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan bawahan
4. Prioritaskan pada kesejahteraan bersama
5. Empati terhadap bawahan.

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.

Adapun indikator Komunikasi yang digunakan merujuk pada pendapat (Muhammad, 2011) adalah sebagai berikut :

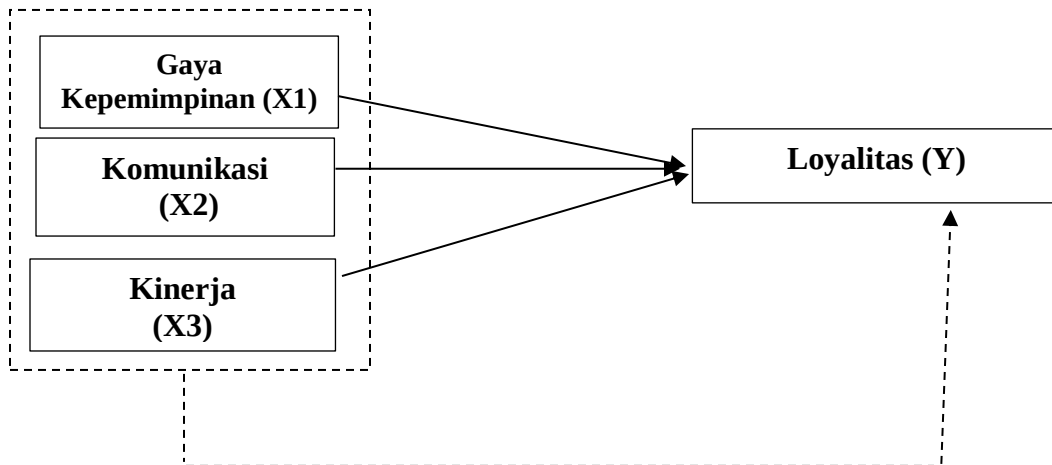
1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan
4. Rasa positif
5. Kesamaan.

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Madgopes dalam Natapriatna (2016) menyebutkan tujuh indikator kinerja. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja dapat diukur dari:

1. Produktivitas.
2. Kualitas kerja.
3. Inisiatif.
4. Kerja Tim.
5. Pemecahan Masalah.
6. Tekanan.
7. Usaha.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1 :Gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pengurus berpengaruh terhadap Loyalitas Organisasi
- H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas organisasi
- H3 : Komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas organisasi.
- H4 : Kinerja berpengaruh terhadap loyalitas organisasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Unisma periode 2021 yang terletak di Sekertariat, Jl.MT Haryono 193.UAM FEB UNISMA, Dinoyo Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September s/d Desember 2021.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan jumlah 138 pengurus. Metode penentuan sampel menggunakan *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, jadi jumlah sampel yang diambil adalah 58 sampel. Kriteria pemilihan sampel untuk mengisi kuesioner yaitu:

1. Mahasiswa aktif Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam Malang
2. Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
3. Pernah menjadi Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang selama minimal 2 periode.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Intrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

NO	Indikator	Jumlah Data	R tabel	R Hitung	Keterangan
1	Y1.1	58	0,254	0,903	Valid
2	Y1.2	58	0,254	0,956	Valid
3	Y1.3	58	0,254	0,934	Valid
4	X1.1	58	0,254	0,853	Valid
5	X1.2	58	0,254	0,836	Valid
6	X1.3	58	0,254	0,823	Valid
7	X1.4	58	0,254	0,784	Valid
8	X1.5	58	0,254	0,853	Valid
9	X2.1	58	0,254	0,813	Valid
10	X2.2	58	0,254	0,793	Valid
11	X2.3	58	0,254	0,814	Valid
12	X2.4	58	0,254	0,882	Valid
13	X2.5	58	0,254	0,819	Valid
14	X3.1	58	0,254	0,747	Valid
15	X3.2	58	0,254	0,851	Valid
16	X3.3	58	0,254	0,849	Valid
17	X3.4	58	0,254	0,860	Valid
18	X3.5	58	0,254	0,913	Valid
19	X3.6	58	0,254	0,874	Valid
20	X3.7	58	0,254	0,820	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, bahwa pada setiap variabel semuanya menunjukkan $r \text{ tabel} > r \text{ hitung}$, berarti menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Loyalitas Organisasi (Y)	0,937	0,6	Diterima
2.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,919	0,6	Diterima
3.	Komunikasi(X2)	0,930	0,6	Diterima
4.	Kinerja Pengurus (X3)	0,927	0,6	Diterima

Dari hasil uji diatas, seluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ berarti semua item pernyataan dalam variabel penelitian ini dikatakan *reliable*.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.37097174
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.608
Asymp. Sig. (2-tailed)		.854

Berdasarkan hasil uji diatas, nilai *Asymtotic Significance* = 0,854 memiliki nilai *sig* $> 0,05$ menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolenieritas

Hasil Uji Multikolenieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,248	4,037	Bebas Multikolinearitas
Komunikasi (X2)	0,233	4,289	Bebas Multikolinearitas
Kinerja Pengurus (X3)	0,245	4,077	Bebas Multikolinearitas

Dari hasil uji diatas, diketahui kedua model regresi menunjukkan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan kedua model menunjukkan nilai *VIF* < 10 , artinya dalam penelitian ini tidak terjadi multikolenieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,064	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komunikasi (X2)	0,378	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kinerja Pengurus (X3)	0,698	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dan dari tabel diatas seluruh variabel menunjukkan nilai $sig > 0,05$ berarti dalam kedua model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi(X2), Kinerja Pengurus(X3) serta seberapa besar pengaruhnya maka dapat dilihat dari hasil uraian analisis regresi linier berganda berikut ini:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.434	.346		1.254	.215
X1	.595	.147	.573	4.060	.000
X2	.074	.164	.065	.450	.654
X3	.275	.151	.258	1.816	.075

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

$$Y = 0,434 + 0,595 X_1 + 0,074 X_2 + 0,275 X_3 + e$$

$a = 0,434$ adalah nilai konstanta, yang berarti jika seluruh variabel bebas bernilai nol, maka variabel Loyalitas Organisasi (Y) akan bernilai 0,434.

b_1 = Menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan naik maka Loyalitas Organisasi akan meningkat.

b_2 = Menunjukkan bahwa apabila Komunikasinaik maka Loyalitas Organisasi akan meningkat.

b_3 = Menunjukkan bahwa apabila Kinerja Pengurus semakin baik maka akan meningkatkan Loyalitas Organisasi.

Uji Hipotesis

Uji simultan (Uji F)

Uji F berguna untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh secara bersama-sama antara variabel Gaya Kepemimpinan(X1), Komunikasi(X2),Kinerja Pengurus(X3)terhadap Loyalitas Organisasi (Y).

Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.614	3	7.205	49.595	.000 ^b
Residual	7.844	54	.145		
Total	29.458	57			

Dari tabel di atas hasil uji nilai F dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H_1) yang diajukan dalam penelitian, Variabel Gaya

Kepemimpinan(X1), Komunikasi(X2), Kinerja Pengurus (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Organisasi (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari koefisien determinasi (R^2) untuk melakukan pengukuran seberapa jauh kemampuan semua variabel independent dalam menjelaskan varian dari variabel dependennya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.719	.38114

Berdasarkan tabel diketahui bahwa Adjusted *R Square* sebesar 0,719. Hal ini berarti sebesar 0,719% Loyalitas Organisasi dipengaruhi oleh Variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus sedangkan sisanya sebesar 28,1% (100% – 71,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi

Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat dinyatakan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus terhadap Loyalitas Organisasi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang berpengaruh secara simultan dan signifikan. Hal ini ditunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus dapat mempengaruhi Loyalitas Organisasi sehingga Loyalitas yang dihasilkan lebih maksimal. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sopi (2021) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota koperasi pedagang bunga di Kopeng Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Organisasi

Hasil analisis data yang telah dilakukan Gaya Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Organisasi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang bahwasannya Gaya Kepemimpinan sangatlah penting dalam perusahaan karena mendorong tercapainya sasaran organisasi. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suteja (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara Signifikan terhadap Loyalitas Anggota di UK-Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Loyalitas Organisasi

Hasil analisis data yang telah dilakukan Komunikasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Organisasi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi setiap pengurus tidak berperan penting terhadap loyalitas organisasi dimana organisasi tetap dapat menjalankan program kerja meskipun komunikasi kurang baik. Hasil Penelitian ini Tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thohiroh (2020) yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh secara Signifikan terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pertanian Terpadu Provinsi Riau.

Pengaruh Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi

Hasil analisis data yang telah dilakukan Kinerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Organisasi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja setiap pengurus kurang berperan penting terhadap loyalitas organisasi yang akan mengakibatkan organisasi minim untuk dapat menjalankan program kerja secara optimal kinerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Hasil Penelitian ini Tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspita (2020) yang menyatakan bahwa Kinerja berpengaruh secara Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Bank Sumut Cabang Sibolga.

Simpulan dan Saran**Simpulan**

1. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pengurus berpengaruh secara Simultan bersama-sama terhadap Loyalitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang .
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Loyalitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
4. Kinerja Pengurus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Keterbatasan

1. Pemahaman yang kurang dari responden terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner serta kurangnya keseriusan responden dalam menjawab pernyataan yang ada.

2. Menyebarkan kuesioner secara online karna keterbatasan responden, waktu serta tempat yang tersedia.

Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah lokasi penelitian.
2. Untuk peneliti selanjutnya bisa melakukan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner secara langsung dan diawasi terhadap responden untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih Relevan dan bagus.

Daftar Pustaka

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Edisi asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Peneli-tian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, N., A. 2020 .Pengaruh komunikasi Terhadap Loyalitas kerja karyawan pada PT Milano Marbau Labuhan Batu Utara.
- Ghozali, I. 2006. Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS (Keempat). Kajian Bisnis Dan Manajemen. Vol. 8,No, 33-42.
- 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.
- Kartono, K. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan, apakah kepemimpinan abnormal itu?.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir,.(2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja.M. Rahmad K, 170-171
- Kotler, 2001. “Manajemen Pemasaran”. Jakarta: PT. Indeks
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT . RemajaRosdakarya.
- Nainggolan, S., L. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap LoyalitasKaryawanpada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolaga.
- Puspita, N. 2020.Pengaruh Kinerja Kryawan Terhadap Loyalitas Nasabah(Studi pada bank syariah mandiri kantor cabang pembantu kota Palopo.
- Potter, P.A, Perry, A.G.Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, Dan Praktik.Edisi 4.Volume 1.Alih Bahasa : Yasmin Asih, dkk. Jakarta : EGC.2005
- Rivaidan Mulyadi.2011. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Sari, D., I. Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).<http://www.researchgate.net/publication/268198493>. Daiakses pada Selasa, 19 Oktober 2021, pukul 12.50 WIB.
- Santosa, A. 2015.Pola Komunikasi dalam Proses Interaksi Sosial Di Pondok Pesantren Nurul Islam Samarinda.*ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id*.
- Sinambela. L., P. 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)

Sugiyono. 2016. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Trijonowati, Musnadi dan Chan, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Administrasi serta Dampaknya pada Kinerjapoliteknik Negeri Lhoseumawe, Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302- 0199. pp. 78- 87

Lisa Qotrunnada(*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Abd. Kodir Djaelani (**) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Arini Fitria Mustapita (***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA