

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021)

**M. Rifki Afif*,
Agus Widarko**,
Mohammad Rizal*****

Email: rifkiafif5@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, commitment, and organizational culture on the performance of the management, the population in this study were members of the Malang Student Association (IMADE), as many as 53 administrators with the determination of the sample using the saturated sampling formula so that 53 samples were obtained. The type of research used is a quantitative method with an explanatory approach. The data used are primary data using a questionnaire technique. The data analysis method used is instrument test: validity test and reliability test, normality test, classical assumption test: multicollinearity test and heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis test: simultaneous test, partial test and coefficient of determination. From the results of simultaneous research The results show that leadership style, commitment and organizational culture have a significant effect on the performance of the management, from the results partially the leadership style variable has a positive effect on the performance of the management, the variable of organizational commitment does not have a positive effect on the performance of the management, and organizational culture does not have a positive effect on the performance of the management.

Keywords: Management Performance, Leadership Style, Commitment and Organizational Culture.

Pendahuluan

Latar Belakang

Organisasi merupakan sarana atau tempat bagi seseorang yang memiliki keinginan yang sama untuk mewujudkan tujuannya, yang mana nantinya akan terdapat hubungan kerja yang berkolaborasi satu sama lain (Purba, dkk, 2020:2). Organisasi sudah tidak asing lagi di lingkungan masyarakat, apa lagi di kalangan mahasiswa yang memiliki jiwa organisatoris, tentu bagi mahasiswa yang memiliki jiwa organisatoris akan menyadari pentingnya suatu organisasi untuk mencari relasi dan jaringan, tidak hanya itu organisasi juga menjadi suatu tempat untuk meningkatkan soft skill untuk melatih berbicara di depan umum.

Di dalam suatu organisasi tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, berjalannya organisasi tergantung dengan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Dalam sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin, pemimpin harus mampu membuat anggotanya merasa nyaman di dalam suatu organisasi. Pemimpin tentu juga harus menciptakan hubungan yang baik terhadap sesama anggotanya. Di dalam setiap organisasi tentu akan memiliki suatu pemimpin yang mempunyai sikap yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan merupakan tingkah laku pemimpin yang dapat mampu menginspirasi anggotanya untuk berkomitmen di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan suatu pengaruh yang positif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi.

Begitu pula, jika gaya kepemimpinan yang buruk akan memberikan suatu pengaruh yang positif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi. Sehingga pemimpin harus memiliki sikap yang menginspirasi supaya membuat anggota tetap bertahan dan berkomitmen di organisasi tersebut. Komitmen merupakan faktor yang penting dalam kemajuan suatu organisasi. Menurut Sancaya (2017) demi tercapainya suatu tujuan organisasi maka juga diperlukan komitmen yang tinggi dari anggotanya. Komitmen dari anggota yang berada di dalamnya, tentu akan memberikan segala upaya dan tenaganya untuk tidak melakukan banyak pertimbangan dalam menjalankan tugas

Komitmen dalam berorganisasi sendiri muncul dari diri sendiri yang berkeinginan untuk bekerja keras, berkemauan tinggi, percaya diri, dan mengerti akan tujuan dan tanggungjawab organisasi. Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021 adalah objek dari penelitian ini. IMADE Malang adalah sebuah perkumpulan yang bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi antar mahasiswa Bali yang berkuliah di Kota Malang. Seiring perkembangan zaman IMADE tidak hanya menghimpun mahasiswa yang berasal dari Bali untuk menyambung tali silaturahmi, namun juga memiliki tujuan - tujuan yang lebih terarah mulai dari budaya, pendidikan hingga soft skill setiap kadernya. Dalam proses berjalannya organisasi IMADE pasti ada dinamika dan masalah yang dapat mempengaruhi pada kinerja pengurus. Tentu instrumen penopang untuk membenahi kinerja pengurus antara lain adalah gaya kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi. Berdasarkan latar belakang tersut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021)”.

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang 2020-2021.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang 2020-2021.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen berpengaruh terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang 2020-2021.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang 2020-2021.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan dan pemahaman pemikiran tentang gaya kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja Pengurus.
2. Bagi Pengurus
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi Pengurus dengan mengetahui apakah gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja Pengurus, sehingga Pengurus dapat berjalan dengan baik.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembantu dan referensi bagi mahasiswa/mahasiswi untuk melakukan penelitian lainnya.

Tinjauan Teori

Kinerja

Sedarmayanti (2013:16) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan suatu terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan. Sehingga disimpulkan bahwa kinerja Hasil atau kinerja yang dapat dicapai pengurus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga harus memiliki kemampuan dan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya, dan kinerja manajemen merupakan bukti nyata dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2015:213) Bahwa kepemimpinan adalah proses kegiatan diri sendiri untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Tjiptono dalam Bryan (2014:03) Gaya kepemimpinan merupakan salah satu metode yang digunakan pemimpin ketika berhadapan dengan bawahannya. Pendapat lain adalah bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin (perkataan dan perilaku) yang dirasakan oleh orang lain.

Komitmen

Menurut Sunarto (2005:17) komitmen adalah suatu kecintaan dan loyalitas terhadap sesuatu yang dikerjakan oleh individu ataupun kelompok.

Menurut Robbins (2015:236) komitmen organisasi ialah suatu situasi di mana individu berpihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya dan berniat untuk bertahan dalam organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu sikap untuk mempertahankan suatu keadaan yang telah dialami dan dijalankannya demi tujuan yang diinginkannya.

Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah Norma dan nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku manajemen karyawan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi adalah cara bagi sekelompok anggota atau karyawan untuk menangani masalah eksternal dan internal.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 14), metode survei kuantitatif adalah metode survei berdasarkan filosofi prinsip positif yang digunakan untuk mensurvei populasi atau sampel tertentu, dan prosedur pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Pengumpulan data

menggunakan alat penelitian dan analisis data kuantitatif untuk tujuan mencapai ujihipotesis.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021 yang terletak Jalan Tlogosuryo Gang 5 No 33A, RT 004 RW 002, Kelurahan Tlogomas, Lowokwaru, Kota Malang.

Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada bulan Oktober 2021 sampai juni 2022.

Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pengurus IMADE Malang periode 2020-2021 sebanyak 53 orang.

Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dari pengertian sampel yang telah dijelaskan, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 53 pengurus.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas hasil menunjukkan bahwa seluruh instrumen dari semua variabel dalam penelitian ini adalah valid

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Taraf Kesalahan	r tabel	Hasil		Ket.
				Sig.	r hitung	
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,05	0,270	0,000	0,646	Valid
	X1.2	0,05	0,270	0,000	0,841	Valid
	X1.3	0,05	0,270	0,000	0,765	Valid
	X1.4	0,05	0,270	0,000	0,587	Valid
	X1.5	0,05	0,270	0,000	0,733	Valid
Komitmen (X2)	X2.1	0,05	0,270	0,000	0,731	Valid
	X2.2	0,05	0,270	0,000	0,833	Valid
	X2.3	0,05	0,270	0,000	0,889	Valid
BU BUDA Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,05	0,270	0,000	0,724	Valid
	X3.2	0,05	0,270	0,000	0,748	Valid
	X3.3	0,05	0,270	0,000	0,787	Valid
	X3.4	0,05	0,270	0,000	0,826	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,05	0,270	0,000	0,668	Valid
	Y2	0,05	0,270	0,000	0,663	Valid
	Y3	0,05	0,270	0,000	0,734	Valid
	Y4	0,05	0,270	0,000	0,632	Valid
	Y5	0,05	0,270	0,000	0,781	Valid
	Y6	0,05	0,270	0,000	0,786	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas hasil menunjukkan bahwa seluruh instrumen dari semua variabel dalam penelitian ini adalah valid, yakni dengan signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 dengan nilai r tabel 0,270 sehingga untuk nilai r hitung > r tabel adalah terpenuhi. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini seluruh instrumen yang digunakan valid. Sehingga untuk proses pengujian selanjutnya, seluruh instrumen tersebut dapat diikutsertakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau reliabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari

nilai *cronbach's alpha*

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.764	Reliabel
Komitmen (X2)	0.756	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.767	Reliabel
Kinerja Pengurus (Y)	0.806	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 4.9 yang menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Pengurus (Y) memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dinyatakan bahwa semuanya dapat diterima atau reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menganalisis apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Dapat dilihat dari nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai sig > 0,05 maka dapat dinyatakan normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65721362
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.057
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi 0,200 dimana lebih dari α atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut adalah berdistribusi normal dan dinyatakan valid.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya masalah multikolinearitas atau tidak. Jika nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,835	1,198	Bebas Multikolinearitas
Komitmen	0,838	1,193	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,948	1,054	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas, Hasil perhitungan menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Begitu juga hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinearitas antar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidak-samaan variasi dari nilai residu satu, model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Tidak ditemukan masalah apabila nilai signifikansi > 0.05.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,068	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen	0,639	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,916	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan uji heteroskedastisitas melalui uji *glejser* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel independen yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Independen terhadap dependen

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.402	4.028		1.838
	GAYA KEPEMIMPINAN	.508	.167	.390	3.040
	KOMITMEN	.440	.209	.269	2.105
	BUDAYA ORGANISASI	.082	.140	.070	.582

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7,402 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2) dan Budaya Organisasi (X3) bernilai konstan maka Kinerja Pengurus (Y) positif.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,508 bernilai positif hal ini menyatakan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat maka Kinerja Pengurus (Y) meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien regresi Komitmen (X2) sebesar 0,440 bernilai positif hal ini menyatakan bahwa jika Komitmen (X2) meningkat Kinerja Pengurus (Y) meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,082 bernilai positif hal ini menyatakan bahwa jika Budaya organisasi (X3) meningkat maka Kinerja Pengurus (Y) meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F berguna untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh secara bersama-sama antara variabel X1, X2, X3 terhadap Y.

Tabel 8 hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.141	3	59.714	7.969	.000 ^b
	Residual	367.161	49	7.493		
	Total	546.302	52			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai dari uji F 7,969 dengan nilai F tabel yang diperoleh $df_1 = 4-1 = 3$, $df_2 = 53-3 = 50$ sebesar 2,79 yang berarti nilai F hitung 7,967 lebih besar dari F tabel 2,79 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima H0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan

terhadap Kinerja Pengurus (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.287	2.737
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN, GAYA KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,287. Hal tersebut berarti bahwa kemampuan variable independentyang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2) dan Budaya Organisasi (X3) dalam menerangkan variabel dependen Kinerja Pengurus

(Y) yang digunakan sebesar 28,7% dan sisanya sebesar 71,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pengurus. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perawati dan Badera (2018) yang menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, tapi komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian dari responden setuju dan dapat dilihat dari setiap item yang sudah terjawab. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Radhiyya (2019) yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Se-Unisma Masa Khidmat 2019. Hasil penelitian ini tercermin dalam pernyataan gaya kepemimpinan “Dalam mencapai tujuan” pemimpin memiliki sifat subjektif

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel Komitmen terhadap Kinerja Pengurus. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perawati dan Badera (2018) dimana komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Dan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Hafidz (2020) tidak sejalan yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja pengurus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat ditolak yaitu Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus. Karena nilai signifikansi untuk Budaya Organisasi (X3)

sebesar 0,563 nilaitersebut lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus. Hasil ini menunjukkan ada tidak adanya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus. Hal ini dibuktikan bahwa pengurus IMADE lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini memiliki kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Gaya Kepemimpinan (X1) Komitmen (X2) Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pengurus (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Komitmen (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus (Y).
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus (Y)

Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Model penelitian ini terbatas hanya menganalisis 3 variabel independen sehingga diperlukan perluasan variabel agar lebih mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pengurus.
2. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada responden pengurus IMADE Malang khususnya Angkatan 2018, 2019 dan 2020
3. Dalam pengambilan informasi atau data yang diberikan kepada responden melalui kuesioner *google form* dikarenakan pada masa pandemic Covid-19 sehingga tidak bisa berinteraksi langsung kepada responden.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dibahas diatas, maka peneliti mencoba menyampaikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Saran bagi organisasi
Dilihat dari hasil penelitian ini bahwa ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus, diantaranya faktor gaya kepemimpinan dan komitmen, sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut, agar kinerja organisasi berjalan dengan baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus, seperti komunikasi dan lain sebagainya. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun jenis organisasinya.

Referensi

- Hafidz, M., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS (Wilayah Malang Raya)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(09).

- Memari, N., Omid M., dan Ahmad, B. M. (2013). *The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 5, No. 5, pp. 164-171.
- Perawati, K. M., & Badera, I. D. N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Organisasi*. E-Journal Akuntansi Universitas U, 25(3), 1856- 1883.
- Radhiyya, M. R., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada Badan Eksekutif Mahasiswa Se-UNISMA Masa Khidmat 2019)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 8(04).
- Sedarmayanti. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Reflika Aditama
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV Alfabeta: Bandung
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umi Wita Zahriyah, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 2 No. 1.

M. Rifki Afif*) adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Agus Widarko) Adalah** Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Mohammad Rizal *) Adalah** Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA