

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi

Hofifatul Musyarrofah^{*)}

Eka Farida^{**)}

Mohammad Khoirul Anwarudin^{***)}

Email : hofifahmosyarrofah@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study's goal was to ascertain the impact of interpersonal communication, transformational leadership and organizational commitment on the performance of PMII Rayon Al-Farabi. The study's methodology is explanatory research with a quantitative approach. 63 respondents made up the sample in this study, which used the proportionate random sampling method. The results showed that the results of the F test of interpersonal communication, transformational leadership and organizational commitment simultaneously had a significant effect on performance. From the results of the t-test analysis, it is known that the interpersonal communication variable has a significant effect on performance and transformational leadership and organizational commitment variable has not significant effect on performance.

Keywords: *Interpersonal Communication, Transformational Leadership, Organizational Commitment and Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Secara umum organisasi kemahasiswaan merupakan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi mereka sebagai pembelajar melalui berbagai proyek, aspirasi, atau ide-ide inovatif yang berkaitan dengan fungsi organisasi institusi pendidikan tinggi, serta tujuan pendidikan nasional yang bekerja secara organisatoris. Organisasi adalah tempat di mana orang dapat berkumpul untuk bekerja sama secara logis, metodis, terkendali dan dipandu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Christian et.al., 2020). Terdapat beberapa macam jenis organisasi lingkup kampus, salah satunya adalah organisasi internal yang meliputi BEM, DPM, serta Himaprodi dan organisasi eksternal kampus yang meliputi PMII, HMI, IMM dan sebagainya.

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) merupakan organisasi luar kampus berideologikan *ahlusunnah wal jamaah* yang setiap waktunya senantiasa melakukan kaderisasi dan gerakan. PMII didirikan pada tanggal 17 April 1960 di Surabaya, dan telah beroperasi selama lebih dari 50 tahun dalam melakukan berbagai kegiatan kemahasiswaan dan tempat terbentuknya karakter serta pengembangan diri. Sebagai organisasi ekstra kampus, ia memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan skill dan kemampuan anggota yang sudah tergabung sesuai dalam bidangnya masing-masing. Berdasarkan keputusan peraturan organisasi dalam musyawarah nasional 2019 struktur kepengurusan PMII terbagi menjadi beberapa tingkatan kepengurusan dari pengurus besar (PB), pengurus koordinator cabang (PKC), pengurus cabang (PC), pengurus komisiariat (PK) hingga pengurus rayon (PR) yang menaungi anggota dan kader PMII tingkat fakultas di masing-masing universitas. PMII Rayon Al-Farabi merupakan bagian dari kategori struktur organisasi PMII yang secara struktural ialah jenjang pertama, dan secara kultural menerima mahasiswa yang berasal dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis di lingkungan Universitas Islam Malang.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma yang berlokasi di jalan Perum Joyo Grand Blok H No. 22, Merjosari, Lowokwaru Malang. Pengurus PMII Rayon Al-Farabi setiap waktunya mengalami penambahan dari segi kapasitas jumlah sumber daya anggotanya. Oleh karena itu dilakukan observasi tahap awal untuk memperoleh informasi terbaru melalui metode wawancara kepada sedikitnya 5 pengurus PMII Rayon Al-Farabi periode 2021-2022 dan terlihat terdapat 3 permasalahan dari segi komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang dihadapi oleh PMII Rayon Al-Farabi.

Pertama, permasalahan komunikasi interpersonal antar pengurus baik dalam satu divisi maupun satu organisasi, baik secara vertikal maupun secara horizontal. Akibatnya beberapa informasi dari pimpinan atau koordinator divisi tidak tersampaikan secara menyeluruh kepada pengurus PMII Rayon Al-Farabi, sehingga beberapa program kerja tidak berjalan secara maksimal. Menurut Dania Erlianti (Ketua Divisi Pengkaderan Kopri) ketika sedang melaksanakan sebuah kegiatan seharusnya diinformasikan terkait konsep dan mekanisme terhadap semua pengurus, agar nantinya tidak ada kesalahpahaman yang mengakibatkan kegiatan tidak berjalan secara maksimal. Keterbukaan adalah indikator paling utama dalam berkomunikasi interpersonal (Devito 2015).

Kedua, berdasarkan kesimpulan beberapa pengurus masalah penerapan kepemimpinan transformasional juga kurang diterapkan. Beberapa individu merasa bahwa pimpinan organisasi kurang memperhatikan, memperlakukan pengurus dan melatih secara individu dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab sehingga sebagian pengurus tidak mengetahui secara jelas bagaimana *job description* sebagai pengurus. Hal ini juga dikemukakan oleh Firdaus (2017) indikator dari kepemimpinan transformasional adalah memberikan perhatian yang individual, yakni mendefinisikan bahwa pimpinan selalu memperhatikan kesejahteraan anggotanya.

Selain dari pada itu, komitmen dalam berorganisasi pada PMII Rayon Al-Farabi tergolong rendah, hal ini terbukti berdasarkan absensi pengurus dalam kepengurusan periode 2020-2021 yang tidak hadir dalam melaksanakan program kerjanya, hingga berdasarkan hasil laporan pertanggungjawaban RTAR ke-XXXII yang dipertanggungjawabkan oleh ketua Rayon PMII Al-Farabi periode 2021 terbukti sebagian rancangan kerja yang bahkan tidak dilaksanakan oleh pengurus selaku penanggung jawab. Maka dapat disimpulkan bahwa minimnya komitmen normatif yang berakibat tidak tersedianya seseorang dalam mempertahankan serta mempertanggungjawabkan dirinya sebagai seorang yang patuh terhadap organisasi (Busro 2018).

Dari permasalahan tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja pengurus dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi?
2. Bagaimana komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi?
3. Bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi?
4. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pengurus anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja

Menurut Asrar (2021) Istilah kinerja sering digunakan untuk merujuk pada kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja. Kinerja memiliki definisi yang lebih luas dari sekedar apa yang dihasilkan sebagai hasil kerja. Kinerja mengacu pada bagaimana proses kerja dilakukan. Tindakan melakukan tugas juga disebut kinerja. Kinerja berkaitan dengan apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan. Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang sangat terkait dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan berdampak positif bagi perusahaan.

Komunikasi Interpersonal

Menurut Gumay & Hermani (2018) komunikasi interpersonal adalah tindakan berkomunikasi untuk mempermudah penyelesaian tugas-tugas yang diperlukan, menginformasikan atau memediasi sikap, pendapat, atau perilaku orang lain, baik secara langsung maupun melalui media. Komunikasi interpersonal memungkinkan orang untuk berbagi informasi, mendukung satu sama lain, dan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas dengan segera, sesuai kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan dalam kerangka waktu yang ditentukan.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Daulay (2017) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memerlukan motivasi semua anggota tim untuk bekerja sama menuju tujuan bersama memberi makna pada realisasi potensi diri sendiri dan menawarkan pendekatan baru untuk beberapa masalah. Seperti yang tersirat dalam definisi, perubahan transformasional.

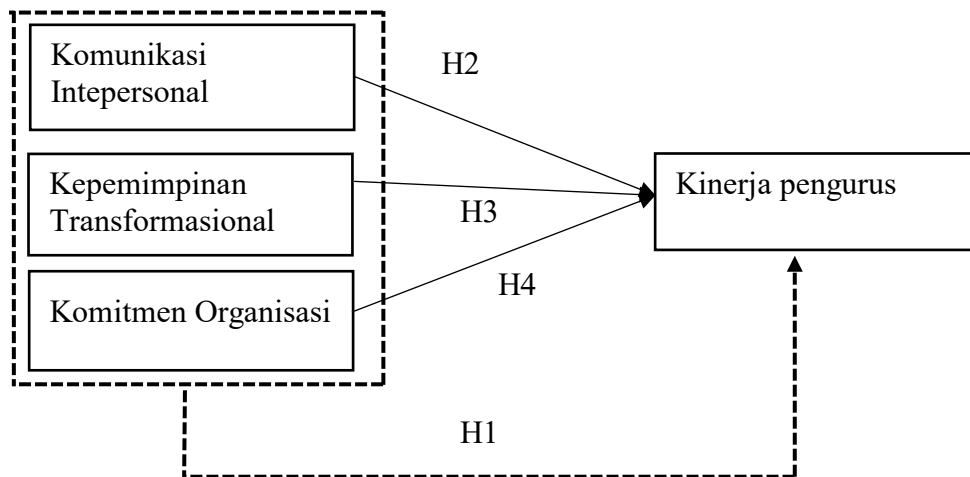
Komitmen Organisasi

Firdaus (2017) menyampaikan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan yang mendorong tindakan, mengarahkan dan mengontrol perilaku, dan mengarahkan perilaku menuju tujuan tertentu. Seseorang akan tampil memuaskan jika aktivitasnya disertai dengan motivasi yang besar.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu mengenai komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi (X) dan kinerja pengurus sebagai variabel (Y) yang telah dijelaskan diatas maka, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:

berikut berdasarkan penelitian sebelumnya dan pengujian teoritis:

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kajian teori, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H1** Komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi.
- H2** Komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi.
- H3** Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi.
- H4** Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun pendekatan yang dipakai yaitu pendekatan dengan metode *explanatory research*. Siregar (2016) metode *explanatory research* adalah jenis analisis yang secara efektif menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti serta perbedaan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA yang bersekretariat Jl. Joyo Grand Blok H No. 22 Lowokwaru Kota Malang.

Waktu penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian, dilakukan pada bulan Desember 2022 hingga Januari 2022.

Populasi dan Sampel

Handayani (2020) menjelaskan bahwa populasi penjumlahan dari semua unsur yang akan dikaji dan memiliki ciri khas yang sama, dapat berbentuk individu dari setiap kelompok, peristiwa atau hal lain yang akan dikaji. Adapun populasi dalam penelitian ini merupakan pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA pada tahun 2022

Menurut Siyoto & Sodik (2015) sampel adalah sebagian dari ukuran dan susunan populasi, atau sebagian dari populasi yang dipilih sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan sebelumnya untuk dijadikan sebagai sampel yang representatif. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate random sampling* khususnya teknik pemilihan sampel secara acak dari populasi tanpa memperhitungkan strata populasi (Handayani, 2020). Penentuan sampel dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan rumus slovin sehingga sampel berjumlah 63 orang.

Definisi Operasional Variabel

Definisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu pembuktian seorang individu ataupun kelompok dalam memberikan hasil kerjanya sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Meningkatkan atau menurunnya kinerja seseorang akan mempengaruhi sebuah prestasi dari organisasi.

Menurut Koopmans et.al., (2013) indikator kinerja ialah sebagai berikut:

1. Kemahiran individu (*task performance*)
2. Perilaku yang mendukung (*contextual performance*)
3. Kemampuan beradaptasi (*adaptive performance*)
4. Perilaku yang membahayakan (*counterproductive work behavior*)

Definisi Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan sebuah tingkatan dari proses komunikasi antarmanusia yang pada akhirnya cenderung terdapat reaksi berupa pertukaran ide atau gagasan dari penerima. Komunikasi jenis ini juga menghasilkan pendekatan emosional antar individu sehingga apabila terdapat masalah di dalam organisasi akan mudah dalam memecahkan masalah bersama.

Menurut Devito (2015) adapun indikator komunikasi interpersonal diantaranya:

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan
4. Kepositifan
5. Kesamaan

Definisi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan peran sentral dimana pemimpin memiliki kemampuan dalam mencapai target organisasi namun tidak lupa terhadap kesejahteraan bawahan agar tetap bisa *survive* di dalam organisasi sehingga menimbulkan perasaan yang kuat pada pendukungnya dan menyebabkan perubahan terus terjadi.

Menurut Firdaus (2017) indikator dari kepemimpinan transformasional diantaranya:

1. Karisma
2. Motivasi inspiratif
3. Stimulasi intelektual
4. Perhatian yang individual

Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang telah menyerahkan diri sepenuhnya terhadap organisasi demi terlaksananya cita-cita besar organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi dilihat dari sikap loyalitas serta sikap berkelanjutan untuk tetap bertahan dan bereksistensi di organisasi di tengah berbagai tantangan yang ada. Dengan tingginya komitmen organisasi maka akan berimplikasi terhadap kinerja organisasi.

Sunyoto & Burhanudin (2015) indikator dari komitmen di antaranya:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen normatif (*normative commitment*)
3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Sumber Data

Sumber data merupakan segala hal yang bisa menyampaikan informasi terkait penelitian yang ada. Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini ialah data primer. Handayani (2020) menjelaskan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data terhadap peneliti. Data primer ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang diberikan kepada responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah prosedur yang paling pertama untuk melakukan sebuah penelitian, sebab tujuan penelitian ialah untuk memperoleh data (Handayani 2020). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner serta diukur menggunakan skala Likert 1-5.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap yaitu (1) uji instrumen yang terbagi menjadi uji validitas dan uji reabilitas, (2) uji normalitas, (3) uji asumsi klasik yang terbagi menjadi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, (4) uji analisis regresi linier berganda dan (5) uji hipotesis yang terbagi menjadi uji F, uji t dan uji koefisien determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Variabel Kinerja (Y1) terdiri atas 4 item pernyataan dengan nilai *pearson correlation* terendah adalah 0,571 sampai dengan nilai tertinggi yaitu 0,766, (nilai *pearson correlation* terendah) $> r$ tabel sebesar 0,2058 maka dapat dijelaskan variabel Kinerja valid. Berikutnya variabel Komunikasi Interpersonal (X1) yang terdiri atas 5 item pernyataan dengan nilai *pearson correlation* terendah adalah 0,703 hingga nilai tertinggi yaitu 0,815, (nilai *pearson correlation* terendah) $> r$ tabel sebesar 0,2058 maka bisa dijelaskan variabel Komunikasi Interpersonal adalah valid. Berikutnya yakni variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) yang terdiri atas 4 item pernyataan dengan nilai *pearson correlation* terendah adalah 0,663 hingga nilai tertinggi yaitu 0,754, (nilai *pearson correlation* terendah) $> r$ tabel sebesar 0,2058 maka dapat dijelaskan variabel Kepemimpinan Transformasional valid. Berikutnya yakni variabel Komitmen Organisasi (X3) terdiri dari 3 item pernyataan dengan nilai *pearson correlation* terendah adalah 0,673 hingga nilai tertinggi yaitu 0,827, (nilai *pearson correlation* terendah) $> r$ tabel sebesar 0,2058 maka dapat dijelaskan variabel Komitmen Organisasi ialah valid.

B. Uji Reliabilitas

Variabel Kinerja (Y1) memiliki *Cronbach Alpha* dengan jumlah 0,611, dapat dilihat variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$, maka dapat disimpulkan variabel Kinerja dinyatakan reliabel. Selanjutnya variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,835, maka dapat dilihat variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$, sehingga dapat dikatakan variabel Komunikasi Interpersonal dinyatakan reliabel. Selanjutnya variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,651, dapat dilihat variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$, sehingga dapat dikatakan variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan reliabel. Variabel Komitmen Organisasi (X3) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,632, dapat dilihat variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$, sehingga dapat dijelaskan variabel Komitmen Organisasi dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* memiliki nilai signifikansi (*Asymp.Sig*) $0,200 > 0,05$. Maka residual data berdistribusi normal, maka dapat dijelaskan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

A. Multikolinearitas

Variabel Komunikasi Interpersonal (X₁) mempunyai nilai toleranve value sebesar 0,955 dengan VIF sebesar 1,047. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₂) mempunyai nilai toleranve value sebesar 0,997 dengan VIF sebesar 1,003. Variabel Komitmen Organisasi (X₃) mempunyai nilai toleranve value sebesar 0,953 dengan VIF sebesar 1,050. hasil pengujian menyatakan bahwa nilai *tolerance value* lebih besar dari 0,1, yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat terjadi multikolinieritas. Selain dari pada itu, hasil pehitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki multikolinearitas antar variabel.

B. Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari analisis nilai signifikasi variabel komunikasi interpersonal dengan nilai 0,759, kepemimpinan transformasional dengan nilai 0,250 serta komitmen organisasi dengan nilai 0,179, maka ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam semua variabel penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta		
(Constant)	.968	.485			1.996	.051
Komunikasi Interpersonal	.474	.109	.484		4.363	<.001
Kepemimpinan Transformasional	.008	.115	.007		.067	.946
Komitmen Organisasi	.151	.095	.176		1.588	.118

Dari hasil analisis tersebut, maka penjabaran model regresi penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,968 + 0,474X_1 + 0,008X_2 + 0,151X_3 + e$$

Persamaan regresi menunjukkan:

1. Konstanta = 0,968 ialah nilai konstanta yang dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X₁), kepemimpinan transformasional (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) konstan, sehingga kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi akan naik sebesar 96,8 %.
2. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,474 menunjukkan apabila komunikasi interpersonal mengalami kenaikan sebesar 1% sedangkan variabel yang lain konstan, sehingga komunikasi interpersonal akan meningkat sebesar 47,4%.
3. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,008 menunjukkan jika kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sebesar 1% sedangkan variabel yang lain konstan, maka komunikasi interpersonal akan meningkat sebesar 0,8%.
4. Koefisien regresi X₃ sebesar 0,151 menunjukkan jika komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% sedangkan variabel yang lain konstan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 15,1%.

Uji Hipotesis

A. Hasil Uji Simultan (F/Anova)

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (F/Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	90.194	3	30.065	8.230	<.001 ^b
	Residual	215.520	59	3.653		
	Total	305.714	62			

Sumber: data diolah (2022)

Uji simultan (F/Anova) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh keseluruhan variabel independen kepada variabel dependen. Hasil uji simultan pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 8,230 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,05 dan F tabel sebesar 2,76. Sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

B. Hasil Uji Parsial (t)

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.968	.485		1.996	.051
	Komunikasi Interpersonal	.474	.109	.484	4.363	<,001
	Kepemimpinan Transformasional	.008	.115	.007	.067	.946
	Komitmen Organisasi	.151	.095	.176	1.588	.118

Sumber: data diolah (2022)

Menurut uji secara parsial yang ada pada tabel 4.15 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi Interpersonal

Pada variabel komunikasi interpersonal diketahui terdapat nilai t sebesar 4,363 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis diterima dan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

2. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Pada variabel kepemimpinan transformasional diketahui terdapat nilai t sebesar 0,067 dengan nilai signifikansi sebesar $0,946 > 0,05$. Maka hipotesis ditolak dan variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

3. Variabel Komitmen Organisasi

Pada variabel komitmen organisasi terdapat nilai t sebesar 1.588 dengan nilai signifikansi sebesar $0,118 > 0,05$. Maka hipotesis ditolak dan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,544 dan nilai Adjusted R² sebesar 0,296. Berdasarkan nilai Adjusted R² tersebut maka besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 26%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 26%, sedangkan sisanya 74% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan secara rinci pada bab IV, maka penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara deskriptif kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi menunjukkan kinerja dengan penilaian sangat baik, komunikasi interpersonal dengan penilaian sangat baik, kepemimpinan transformasional dengan penilaian baik dan komitmen organisasi dengan penilaian baik.
2. Komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.
3. Komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.
4. Kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.
5. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi adanya responden yang menjawab pertanyaan tidak sesuai dengan kondisi dan situasi.
2. Penulis tidak dapat menelisik lebih dalam terkait fakta yang ada dengan baik sebab keberadaan pengurus yang dihipnotis oleh program kerja organisasi dan waktu kuliah yang berdampingan, sehingga tidak menutup kemungkinan responden terburu-buru dalam melakukan pengisian kuesioner yang bagi mereka akan mengganggu terhadap pelaksanaan program kerja yang ada.

Saran

1. Bagi Organisasi
Ditinjau dari sisi komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi tentunya terdapat beberapa yang perlu dibenahi. Akan tetapi ditinjau dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan pengurus PMII Rayon Al-Farabi mampu meningkatkan kinerja dengan lebih memperhatikan kemampuan, keahlian, rancangan kerja serta motivasi kerja yang ada pada masing-masing individu pengurus. Selain daripada itu, faktor eksternal seperti halnya dukungan penuh dari institusi/organisasi juga perlu diperhatikan sebab kinerja pengurus akan meningkat apabila ia telah mendapatkan kesejahteraan dan dukungan dari organisasi tempat ia mengabdikan.
2. Bagi Peneliti
Bagi peneliti diharapkan mampu memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain di luar penelitian yang mampu mempengaruhi kinerja pengurus. Serta diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam tahap pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu perilaku organisasi di dalam penelitian.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian dengan lokasi yang berbeda. Dan disarankan menggunakan variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Referensi

- Asrar (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi: *Pujia UNISMUH Makassar*.
<https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/17832>.
- Busro & Muhammad (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Christian, M., Purwanto, E., & Wibowo, S. (2020). Technostress Creators on Teaching Performance of Private Universities in Jakarta During Covid-19 Pandemic. *Technology Reports of Kansai University*, 62(6), 2799-2809.

- Devito & Joseph A. (2015). *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Firdaus, Z. (2017). Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, [https://www.academia.edu/79818086/7\(1\),77-84](https://www.academia.edu/79818086/7(1),77-84).
- Gumay, S. A., & DS, A. H. (2018) Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/20926> *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 37-47.
- Handayani & Ririn (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Vet, D., & Beek, V.D. (2013), Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, <https://ideas.repec.org/a/eme/ijppmp/v62y2012i1p6-28.html> 62, 6-28.
- Levinson, Marwansyah. (2018). Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. UPAJIWA DEWANTARA: *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*, 2(1), 22-38.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, <https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisma/article/view/2816> 5(2), 120-129.
- Marwansyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sari (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). *Jurnal Ekonomi Bisnis (JEB)*, 64(1). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2722>.
- Siregar, Syofian. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siyoto, Sandu & Sodik A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yoyakarta: Literasi Media Publishing.
- Srivastava, S., & Pathak, D. (2016). Investigating The Mediating Effect of Psychological Empowerment on Quality of Work Life-Organisational Commitment Relationship: A Study On Indian IT Sector Managers. *International Journal of Management Development*, 1(3), 196-214. <https://www.researchgate.net/publication/301887055>.
- Sumanjaya, P. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sekretaris Perusahaanpt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). *E-Journal Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*. <https://repository.uin-suska.ac.id/15381>.
- Sunyoto, Danang (2015). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Center For Academic, Publishing Service.

Hofifatul Musyarrofah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Eka Farida **) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Mohammad Khoirul Anwarudin ***) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma