

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi
(Studi Kasus Forum Mahasiswa Sampang Universitas Islam Malang Periode 2022)**

Budi Purnomo*)
Budi Wahono **)
Khalikussabir *)**

Email: budisanderos1@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The research aims to determine the effect of leadership style, communication and work discipline on the performance of organizational management (Case study of the Sampang Student Forum, Islamic University of Malang Period 2022). The variables used in this study are: the performance of organizational management (the dependent variable), while the independent variables are: leadership style, communication and work discipline.

The results of this study partially conclude that the variables of leadership style, communication and work discipline have a significant influence on the performance of organizational management, and simultaneously conclude that there is an influence between the variables of leadership style, communication and work discipline on the performance of organizational management.

Keywords: *The Influence Of Leadership Style, Communication, Work Discipline, Performance Of Organizational Management*

Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya merupakan tempat atau wahana dimana orang-orang berkumpul, belajar bekerja sama secara rasional dan sistematis. Kendati dengan memanfaatkan sumber daya manusia (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data) dan lain sebagainya yang menunjang organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia salah satu faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Hal terpenting sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan adalah rancangan mekanisme kerja yang efektif dan efisien disebabkan ritme organisasi menyatakan pemimpin dan bawahan merupakan subjek dalam segala aktifitas keberlangsungan sebuah organisasi/perusahaan.

Berbicara soal organisasi, maka terdapat pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin, pihak yang memimpin disebut pimpinan/ketua dan pihak yang dipimpin disebut pengurus/anggota organisasi. Dengan demikian untuk meningkatkan progresifitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dalam suatu organisasi yaitu Organisasi Daerah (ORDA), seorang pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, misalnya gaya kepemimpinan otokrasi, demokrasi dan lain sebagainya.

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam memimpin bawahannya. Menurut Miftah Thoha (2015: 49) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada orang tersebut mempengaruhi orang lain. Terdapat pula pernyataan lain menurut wijayanti (2014:4). Keberhasilan pencapaian organisasi sangat bergantung pada peran pemimpinnya.

Komunikasi merupakan aktifitas dasar sebagai manusia. Komunikasi tidak hanya terjadi antara pemimpin dan anggota saja, tetapi sesama anggota juga penting. Menurut Hamali (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Komunikasi pula menjadi sarana anggota untuk meminta arahan dan petunjuk kepada atasannya. Dalam komunikasi memang tampak sangat mudah dilakukan, namun tidak semua individu mampu membangun komunikasi dengan baik.

Disiplin kerja juga merupakan Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan dari berbagai tuntutan kerja tertentu. Menurut Rivai (2011:549). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Setelah coba di indentifikasi Kembali atas masalah di atas, pengurus merasa enggan dan sibuk dengan kesibukan individu masing-masing, sehingga tidak aktif dalam ORDA di sebabkan gaya kepemimpinan yang kurang disukai oleh pengurus dan komunikasi yang tidak terjalin dengan baik. Maka dari itu, penelitian ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi (Studi Kasus Forum Mahasiswa Sampang Universitas Islam Malang Periode 2022).”

Rumusan Masalah Penelitian, Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pengurus Formas Unisma periode 2022?, Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pengurus Formas Unisma periode 2022?, Bagaimana pengaruh komunikasi pengurus terhadap kinerja Pengurus Formas Unisma periode 2022?, Bagaimana pengaruh disiplin pengurus terhadap kinerja Pengurus Formas Unisma periode 2022?

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas maka terdapat sebuah tujuan, Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus Formas Unisma periode 2022. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus Formas Unisma periode 2022. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi terhadap kinerja pengurus Formas Unisma periode 2022. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengurus Formas Unisma periode 2022.

Landasan Teori dan Pengembangan Teori Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010:260). Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja dari pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan

dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:75) Indikator kinerja terdiri dari: Kuantitas, Kualitas, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab,

Gaya Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahir kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Menurut Sutrisno (2016:213). Bahwa “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Sedangkan menurut Siagian (2002:121) indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut: Kepercayaan, Mengapresiasi, Bertanggung Jawab, Prioritas, Empti

Komunikasi

Menurut Brigham, Eugene F dan Houston, Joel F. (2001), Komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Menurut Mangkunegara (2013:97). Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang di maksud. Secara operasional, Gibson (2003:230- 232). Menyatakan variabel ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut: Komunikasi Vertikal, Komunikasi Lateral

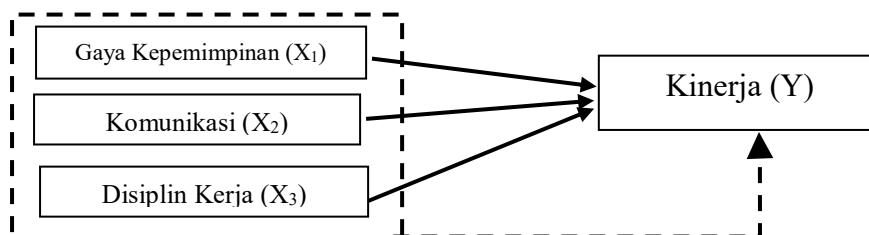
Desiplin Kinerja

Menurut Simamora (2001:327). “Disiplin Kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Siswanto (2010:291). Indikator disiplin kerja ada 4 (empat) yaitu: Frekuensi kehadiran, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Etika kerja

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual penelitian terdapat dalam gambar kerangka pikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3). Sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja (Y).

Gambar Kerangka Konseptual



Berdasarkan tinjauan dari penelitian terdahulu Wirakusuma (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Imaba Malang Raya.” Menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja.

Romli (2019) “Pengaruh Komunikasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma”. Menunjukkan bahwa Komunikasi dan Struktur Organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi.

Maulana (2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi kasus PMII Rayon Al-Farabi)”. Menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.

Kartika (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Pada UKM Olahraga Universitas Islam Malang Periode 2020)”. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, Komunikasi dan motivasi berorganisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi. Maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengurus

H3 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus

H4 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, maka bentuk penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:21) “explanatory research yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Penelitian ini memiliki tingkat yang tinggi karena tidak hanya mempunyai nilai mandiri maupun membandingkan tetapi juga berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan juga mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif”.

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengurus Formas Unisma Periode 2022. Berdasarkan SK Kepengurusan 2022 tentang susunan pengurus Forum Mahasiswa Sampang Universitas Islam Malang Periode 2022. Jumlah keseluruhan Pengurus yaitu 79 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga untuk pengambilan harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Peneliti menggunakan purposive sampling. Menurut Sugiyono (2018), purposive sampling

adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Ada 1 orang dari populasi yang tidak dimasukkan kedalam sampel yaitu, ketua umum Formas Unisma 2022 dikarenakan pengurus tersebut adalah salah satu subyek yang diteliti. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah 78 orang.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja

Kinerja adalah pencapaian tugas, pengurus dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan. Indikator untuk mengukur kinerja yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi perilaku seseorang atau seni mempengaruhi perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola, atau tingkah laku atau kepribadian. Jika seorang pemimpin ingin mencapai visi dan misinya, maka sesuaikanlah gayanya memimpin anggotanya. Indikator gaya kepemimpinan yaitu: Kepercayaan, Mengapresiasi terhadap gagasan bawahan, Bertanggung jawab terhadap kinerja bawahan, Prioritaskan pada kesejahteraan bersama

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus. Karena penyalur sebuah informasi ada pada sebuah komunikasi, bukan hanya komunikasi antara pemimpin dengan pengurus, tapi antar sesama pengurus juga sangat di perlukan. Adapun indikator pada komunikasi adalah: Komunikasi Vertical, Komunikasi Lateral

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu pelatihan seorang pengurus untuk menegakkan peraturan-peraturan yang sudah di tetapkan dalam organisasi tersebut. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujud nya tujuan organisasi, oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar pengurus nya mempunyai disiplin yang baik. Adapun indikator disiplin kerja: Frekuensi Kehadiran, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Etika Kerja

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

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

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	No. Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.227	0.664	VALID
	X1.2	0.227	0.563	
	X1.3	0.227	0.697	
	X1.4	0.227	0.553	
	X1.5	0.227	0.672	
Komunikasi	X2.1	0.227	0.843	VALID
	X2.2	0.227	0.813	
Disiplin Kerja	X3.1	0.227	0.754	VALID
	X3.2	0.227	0.616	
	X3.3	0.227	0.719	
	X3.4	0.227	0.639	
Kinerja	Y1.1	0.227	0.813	VALID
	Y1.2	0.227	0.711	
	Y1.3	0.227	0.776	
	Y1.4	0.227	0.825	

Sumber: data diolah 2022

Tabel uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,227), yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.744	Reliabel
Komunikasi	0.851	Reliabel
Disiplin Kerja	0.768	Reliabel
Kinerja	0.809	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai *alpha crobach* pada variabel independen berada di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.63775568
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.922
Asymp. Sig. (2-tailed)		.363

Pada uji Kologorov-Smirnov menunjukkan variabel kualitas produk, brand image, harga, kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen memiliki nilai asymtot sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.805	1.243	Non multikolinearitas
Komunikasi	0.336	2.976	Non multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.296	3.381	Non multikolinearitas

Karena variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF<10 atau nilai toleransi>10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Heterosdastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterosdastisitas

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.462	.376		1.229	.223
1 Gaya Kepemimpinan	.001	.015	.008	.063	.950
Komunikasi	.089	.058	.301	1.526	.131
Disiplin Kerja	-.042	.038	-.229	-1.087	.281

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada setiap variabel kualitas produk, brand image, harga dan kualitas pelayanan lebih besar dari 0,05 sehigga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi suatu heterodastisitas.

Analisis Linier Berganda**Tabel 6 Hasil Analisis Linier Berganda**

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	.575	.656		.877	.383
1 Gaya Kepemimpinan	.382	.026	.313	3.135	.002
Komunikasi	.990	.101	.544	9.758	.000
Disiplin Kerja	.557	.067	.496	8.342	.000

Dari regresi linier berganda di atas dapat ditemukan persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 0,575 + 0,382 X_1 + 0,990 X_2 + 0,557 X_3$$

Uji Hipotesis**Uji f****Tabel 7 Hasil Uji f**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	373.861	3	124.620	294.457	.000 ^b
Residual	31.318	74	.423		
Total	405.179	77			

Bila dilihat dari tabel diatas didapatkan hasil analisis F uji dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil 0,05 maka secara simultan kualitas produk, brand image, harga dan kualitas pelayanan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen

Uji t**Tabel 8 Hasil Uji t**

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	.575	.656		.877	.383
1 Gaya Kepemimpinan	.382	.026	.313	3.135	.002
Komunikasi	.990	.101	.544	9.758	.000
Disiplin Kerja	.557	.067	.496	8.342	.000

Dari tabel tersebut menunjukkan Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai nilai $0,002 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis 1 diterima. Artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil di atas menunjukkan bahwa komunikasi (X2) mempunyai nilai $0,000 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis 2 diterima. Artinya Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan kinerja.

Hasil di atas menunjukkan bahwa Desplin Kerja (X3) mempunyai nilai $0,00 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa Desiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis 3 diterima. Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Determinasi (R²)**Tabel 9 Hasil Uji Determinasi (R²)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.923	.920	.651

Dari tabel 9 diketahui bahwa kofesien gaya keemimpinan (X1) komunikasi (X2) disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,923. Ini berarti 92,3% variabel X1, X2 dan X3, mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) . sedangkan sisanya 7,7% dijelaskan oleh variabel lain.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas dijelaskan bahwa variabel independen adalah Kinerja Formas Unisma sedangkan variabel dependennya terdiri dari gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja. Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Formas Unisma. Penelitian ini sejalan dengan Wirakusuma (2019) dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kinerja formasi Unisma secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Formas Unisma.

Dari hasil penelitian di atas dijelaskan bahwa variabel Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus Formas Unisma. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luluk (2016) dan Miftaul (2018) dimana Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian di atas dijelaskan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Formas Unisma. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Romli (2019) dimana Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pengurus Formas Unisma.

Dari hasil penelitian di atas dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Formas Unisma. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli (2013) dimana Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah diuraikan pada pembahasan maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut: Secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Formas Unisma. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Formas Unisma. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Formas Unisma. Disiplin Kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Formas Unisma.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut: Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Kinerja memperoleh skor rata-rata rendah, oleh karena itu perlu adanya sosialisasi pemahaman organisasi dan peningkatan pola komunikasi yang baik.

Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Gaya Kepemimpinan terdapat item pernyataan “Pemimpin dalam organisasi saya memiliki empati terhadap bawahannya” memperoleh skor rata-rata rendah di bandingkan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan perbaikan dari sifat seorang pemimpin untuk merasakan terhadap masalah yang menimpa bawahan.

Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Komunikasi terdapat item pernyataan “Komunikasi di dalam organisasi berjalan dengan baik.” memperoleh skor

rata-rata rendah di bandingkan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan perbaikan komunikasi antara pengurus dengan pengurus atau pengurus dengan Pemimpin.

Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Disiplin Kerja terdapat item pernyataan “Pemimpin taat pada peraturan kerja organisasi.” memperoleh skor rata-rata rendah di bandingkan dengan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan peningkatan dan perbaikan dalam dalam menaati segala peraturan didalam organisasi.

Referensi

- Miftah, Thoha, 2011 *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Wijayanti, Herlina., Soni Agus Irwandi, dan Nurmala Ahmar. 2014. *Pengaruh Manajemen Laba Riil Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Pendekatan Arus Kas Operasi*. Jurnal Economia, Volume 10, Nomor 1, April 2014.
- H. Suwanto dan Doni Juni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung. Penerbit: Mandar Maju.
- Mangkunegara, A. P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sutikno, Sobry. (2014). *Metode & Model – Model Pembelajaran*. Lombok : Holistica.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung : penerbit Alfabeta..
- Wijayanti, Herlina., Soni Agus Irwandi, dan Nurmala Ahmar. 2014. *Pengaruh Manajemen Laba Riil Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Pendekatan Arus Kas Operasi*. Jurnal Economia, Volume 10, Nomor 1, April 2014.
- Wiryanto, 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wijayanti, Herlina., Soni Agus Irwandi, dan Nurmala Ahmar. 2014. *Pengaruh Manajemen Laba Riil Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Pendekatan Arus Kas Operasi*. Jurnal Economia, Volume 10, Nomor 1, April 2014.

Budi Purnomo*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA