

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi
(Studi Pada Pengurus Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Malang)**

Iwan Budianto *)
M. Ridwan Basalamah **)
Nanik Wahyuningtyas *)**

Email : Iwanbudianto838@gmail.com

Abstract

Organizational loyalty is the subject of this study, which examines the management of the Student Executive Board of the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang. Its objective is to determine how organizational loyalty is affected by leadership style, communication, and management performance. The method of distributing questionnaires is used in this type of research, which is quantitative. The 68 respondents in this study were all administrators of BEM FEB 2021/2022, and the SPSS computer program was used to process the data. Validity and reliability requirements have been met by this study. The data in this study were analyzed using the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing, and coefficient of determination analysis. Organizational loyalty is the dependent variable in this study, while leadership style, communication, and management performance are the independent variables.

Keywords: *Organizational Loyalty, Leadership Style, Communication and Management Performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah tempat di mana orang dapat berkolaborasi dan berinteraksi secara efektif satu sama lain, terstruktur, merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan penggunaan sumber daya. Cara mengatur sumber daya manusia begitu penting dan akan menjadi fokus utama ketika keunggulan tercapai. Pemimpin organisasi yang bertanggung jawab akan berkonsentrasi pada pengurangan konsumsi sumber daya sehingga mereka bisa menjalankan fungsinya secara maksimal, terutama dalam menanggapi dinamika perubahan lingkungan.

Berada dalam sebuah organisasi melibatkan kerja sama dengan banyak orang, yang masing-masing memiliki seperangkat ide yang unik karena tidak setiap kelompok orang dalam sebuah organisasi memiliki ide atau pemikiran yang sama. Oleh karena itu loyalitas yang tinggi harus diciptakan dalam manajemen organisasi agar para anggota organisasi dapat merasakan hasil selama berproses dalam organisasi.

Salah satu cara paling efektif untuk membangun keunggulan organisasi adalah melalui penggunaan gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Jika pimpinan bisa menjaga kenyamanan anggota maka loyalitas akan terlihat pada lingkungan organisasi tersebut. Kenyamanan ini adalah hasil dari kebijakan yang diatur dan diterapkan di lingkungan unit kerjanya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang memimpin suatu kelompok orang lain, terutama bawahannya, melalui perkataan dan perbuatan sehingga mempengaruhi kepemimpinan sehingga perilaku yang baik benar-benar memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Orang-orang yang menginginkan sesuatu bersama diarahkan oleh energi pemimpin. Secara umum, pemimpin dan bawahan harus memiliki tujuan yang sama.

Untuk mencapai tujuan hierarkis, beberapa elemen harus dipikirkan, salah satunya adalah komunikasi. Kesatuan organisasi ditempa melalui komunikasi. Anggota organisasi dapat mencapai tujuan mereka sendiri dan tujuan organisasi, menanggapi dan menerapkan perubahan organisasi, mengkoordinasikan kegiatan, dan berpartisipasi dalam hampir semua kegiatan terkait melalui komunikasi. Organisasi tidak akan berfungsi sebagaimana mestinya jika komunikasi dalam organisasi tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi (Studi Pada Pengurus Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang).**

Sesuai uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam temuan ini diantaranya :

1. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pengurus memiliki pengaruh pada loyalitas organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada loyalitas organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma?
3. Apakah komunikasi memiliki pengaruh pada loyalitas organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma?
4. Apakah kinerja pengurus memiliki pengaruh pada loyalitas organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma?

Tinjauan Teori

Loyalitas

Definisi Loyalitas

Loyalitas adalah sikap mental manajemen yang memanifestasikan dirinya dalam kesetiaan mereka terhadap organisasi, bahkan jika perusahaan dalam kondisi baik atau buruk. Oleh karena itu, Loyalitas manajemen terhadap organisasi, di mana organisasi atau perusahaan mampu membayar manajemen dengan baik, merupakan definisi lain dari loyalitas. Karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan (Kartikasari, 2020)

Indikator Loyalitas

Indikator loyalitas yang dipakai berdasarkan pendapat Siswanto (2017) indikator loyalitas sebagai berikut:

1. Mematuhi aturan, yaitu sikap patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Tanggung jawab, yaitu bentuk kesanggupan kita akan melaksanakan kewajiban kita sebagai anggota ataupun pengurus dalam suatu organisasi.
3. Sikap kerja, yaitu suatu keyakinan kesiapan mental untuk berinteraksi dengan suatu program kerja.

Gaya Kepemimpinan

Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2015), Gaya kepemimpinan seorang manajer dapat digambarkan sebagai seperangkat karakteristik yang mereka gunakan untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, atau dapat digambarkan sebagai pola perilaku dan strategi yang sering mereka terapkan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Pendapat (Kartono 2018) indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Inspirasi datang dari mengomunikasikan harapan yang tinggi, memfokuskan upaya dengan simbol, dan sekadar menyatakan tujuan penting.

2. Ketersediaan anggota organisasi menggunakan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilannya, serta waktu dan tenaganya, untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya di bidang tanggung jawabnya didorong oleh kemampuan memotivasi. untuk menyelesaikan berbagai tugas organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Kemampuan menyampaikan pesan, konsep, atau gagasan kepada orang lain sehingga mereka dapat memahami dengan benar apa yang dikatakan, baik secara langsung maupun tidak langsung, disebut kemampuan berkomunikasi.
4. Kapasitas untuk mengarahkan bawahan. Pemimpin perlu dimotivasi untuk membujuk orang lain melakukan apa yang mereka inginkan, dan mereka harus bisa menggunakan kekuatan pribadi atau resmi mereka secara efektif dan bertanggung jawab untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan. Ini termasuk menginstruksikan orang lain dengan cara yang dapat digambarkan sebagai asertif, menuntut, atau bahkan ancaman yang bertujuan memenuhi tuga yang diemban
5. Tanggung jawab. Bawahandimintai pertanggungjawaban oleh pimpinan. Istilah kewajiban untuk memikul, kewajiban untuk memikul semua tanggung jawab, kewajiban untuk mengalihkan tanggung jawab dan menanggung akibatnya adalah contoh tanggung jawab.
6. Kapasitas untuk menjaga kontrol emosi adalah sangat penting untuk kesuksesan hidup kita. Menjadi bahagia akan lebih mudah bagi kita jika kita bisa mengendalikan emosi kita

Komunikasi

Definisi Komunikasi

Robbins (2012) menekankan bahwa komunikasi juga harus dipahami, artinya harus mencakup baik transfer makna maupun pemahaman maknanya. Proses administrasi dan manajemen, serta partisipasi semua pihak dalam organisasi, semuanya bergantung pada komunikasi yang efektif.

Indikator Komunikasi

Terdapat indikator-indikator komunikasi berdasarkan pendapat Mangkunegara (2011:43) diantaranya:

- a. Bersikap terbuka berarti jujur, rendah hati, dan memikirkan pendapat orang lain.
- b. Empati ialah kemampuan untuk berempati dengan orang lain dan membayangkan diri dalam posisi mereka.
- c. Dukungan adalah menerima kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan dari individu yang signifikan, baik secara individu maupun kolektif.
- d. Perasaan positif (positif) Karena perasaan positif itu sendiri mendukung proses komunikasi yang efisien, bersikaplah positif baik saat mengungkapkan pendapat atau gagasan yang bertentangan satu sama lain maupun saat mengungkapkan gagasan yang mendukungnya.
- e. Kesetaraan (equality), yaitu bersedia menerima anggota tim komunikasi lain yang sederajat

Kinerja Pengurus

Definisi Kinerja

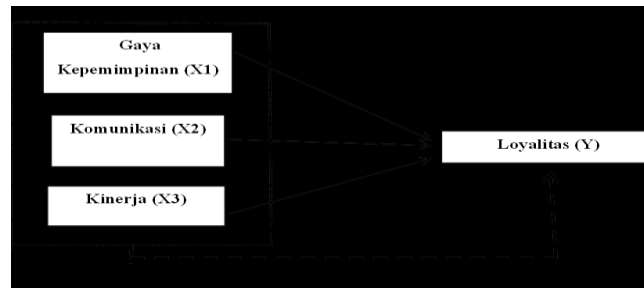
Menurut Kasmir (2015:182) Kinerja individu merupakan fondasi kinerja organisasi. Karakteristik individu, motivasi, harapan, dan penilaian manajemen terhadap kinerja individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu

Indikator Kinerja Pengurus

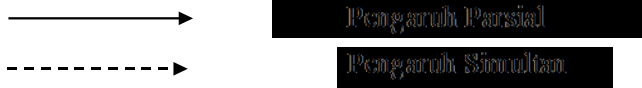
(Natapriatna 2016) berpendapat tujuh indikator kinerja, antara lain:

- a. Produktivitas yang dicapai dari waktu ke waktu selama mengabdikan dalam organisasi dapat dilihat dari banyaknya capaian yang terealisasi dalam program kerja.
- b. Kualitas kerja yaitu pemenuhan tugas dan kewajiban seseorang selama bekerja dalam program kerja organisasi.
- c. Inisiatif, yaitu dalam mencari strategi pelaksanaan program kerja yang direncanakan oleh organisasi.
- d. Teamwork, yaitu kerja sama yang baik dengan anggota lainnya.
- e. Pemecahan masalah yaitu keberhasilan dalam setiap program kerja, terutama dalam mencari solusi atas masalah yang dihadapinya dalam pelaksanaan tugasnya.
- f. Tekanan, yaitu kemampuan menghadapi tekanan dan gangguan dari luar.
- g. Usaha, yaitu kegiatan menciptakan dan mengelola motivasi yang ada dalam lingkungan organisasi.

Kerangka Konseptual



Keterangan :



Hipotesis

Berdasarkan hubungan antar variabel di atas, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- H1 : Gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pengurus memiliki pengaruh pada loyalitas organisasi
- H2 : Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada loyalitas organisasi
- H3 : Komunikasi memiliki pengaruh pada loyalitas organisasi
- H4 : Kinerja memiliki pengaruh pada loyalitas organisasi

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Temuan ini memakai metode pendekatan kuantitatif dengan metode penyebaran kuisioner atau angket. Temuan ini dilaksanakan dengan populasi pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma periode 2022 yang tepatnya di Sekertariat, Jl.MT Haryono 193.UAM FEB UNISMA, Dinoyo Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang Jawa Timur. Temuan ini dilakukan pada bulan November 2022 sampai Januari 2023

Populasi dan Sampel

Adapun populasi pada temuan ini ialah Seluruh PengurusBadan Eksekutif Mahasiswa Unisma yang terstruktur mulai Badan Pengurus Harian, Devisi Internal, Devisi Eksternal, Devisi Pendidikan, Devisi Minat Bakat, Devisi Media yang berjumlah 68 Pengurus. Pada temuan ini yangmenjadi sampel ialah semua pengurus BEM FEB Universitas Islam malang tahun 2022.

Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Bisa menarik kesimpulan bahwa nilai R hitung setiap pernyataan yang berkisar dari nilai paling rendah 0,501 sampai nilai paling tinggi 0,2876 menunjukkan bahwa pernyataan variabel gaya kepemimpinan adalah sah.
- 2) Variabel Komunikasi (X2)
Bisa menarik kesimpulan bahwa nilai R hitung untuk setiap pernyataan berkisar antara nilai paling rendah 0,437 sampai dengan 0,776, dengan nilai tertinggi melebihi 0,2876. Dengan demikian, pernyataan variabel komunikasi valid jika nilai R hitung > R tabel.
- 3) Variabel Kinerja Pengurus (X3)
Dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai R hitung untuk setiap pernyataan berkisar antara nilai terendah 0,470 sampai dengan 0,727, dengan nilai paling tinggi lebih besar dari 0,2876. Dengan

demikian, nilai R hitung > R tabel merupakan pernyataan yang valid dalam variabel kinerja pengurus.

4) Variabel Loyalitas Organisasi (Y)

Dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai R hitung setiap pernyataan yang berkisar dari nilai terendah 0,639 sampai nilai tertinggi 0,2876 menunjukkan bahwa pernyataan variabel loyalitas organisasi adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kinerja manajemen, dan loyalitas organisasi menghasilkan hasil yang reliabel yang bisa dipakai untuk alat ukur penelitian yang reliabel. Temuan menunjukkan bahwa nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, menunjukkan bahwa data dapat digunakan dalam penelitian dan dapat dipercaya

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas Tabel 4.7, nilai signifikansi residual regresi sebesar 0,200 > taraf nyata 5% (0,05) yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, hal ini menyatakan bahwa tidak terdapat interaksi antar variabel bebas. Nilai VIF juga < 10 pada hasil perhitungan. Hasilnya, model regresi penelitian ini tidak mengandung multikolinearitas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian semua variabel memberikan nilai > 0,05, sehingga tidak mengalami gejala heteroskedastisitas terhadap model regresi. Probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5% menunjukkan hal ini. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada hasil hasil uji regresi linier berganda maka dapat diketahui formula linier berganda pada temuan ini yakni :

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

$$Y = 5,607 + 0,223 X_1 - 0,196 X_2 + 0,250 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel Hasil Analisis Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,120	3	5,040	7,910	.000 ^b
Residual	26,124	41	0,637		
Total	41,244	44			

Nilai F hitung terlihat 7,910 dan signifikansi F terlihat 0,000 (0,000 0,05) disajikan pada tabel 1 yang berisi hasil pengujian secara simultan. Hipotesis H1 diterima karena dapat disimpulkan bahwa loyalitas organisasi BEM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja manajemen.

Uji T (Parsial)**Tabel Hasil Uji T (Parsial)**

Model	Uji t (Gaya Kepemimpinan)		Uji t (Komunikasi)		F	Sig.
	T	Sig.	T	Sig.		
Model 1	2,990	0,005	1,196	0,239	4,169	0,000
Model 2	2,990	0,005	1,196	0,239	4,169	0,000
Model 3	2,990	0,005	1,196	0,239	4,169	0,000
Model 4	2,990	0,005	1,196	0,239	4,169	0,000

Data berikut disusun dengan menggunakan uji parsial yang ditunjukkan pada tabel:

1. Uji t gaya kepemimpinan (X1) menghasilkan 2,990 dengan tingkat signifikansi 0,005. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan pada loyalitas organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan alasan ($0,005 < 0,05$).
2. Uji t komunikasi (X2) menghasilkan 1,196 dengan tingkat signifikansi 0,239. Komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan pada Loyalitas Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan alasan ($0,239 > 0,05$).
3. Uji t kinerja manajemen (X3) menghasilkan nilai 4,169 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kinerja Manajemen memiliki pengaruh signifikan pada loyalitas organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan alasan nilai signifikan t kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	0,367	0,320	0,79824

Dari tabel 3 diketahui bahwa R Square disesuaikan menjadi 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja manajemen memiliki pengaruh sebesar 0,320% pada loyalitas organisasi, sedangkan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 68% ($100\% - 32,0\%$).

Simpulan

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

- 1) Loyalitas organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja manajemen secara simultan.
- 2) Loyalitas organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan.
- 3) Loyalitas organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang tidak terpengaruh oleh komunikasi.
- 4) Loyalitas organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dipengaruhi secara signifikan oleh kinerja manajemen.

Keterbatasan

Temuan ini tentunya memiliki kekurangan ialah Kurangnya pemahaman responden terhadap pernyataan kuesioner dan kurangnya keseriusan dalam menanggapi pernyataan yang ada, Karena keterbatasan jumlah responden, waktu yang tersedia, dan lokasi, menyebarkan kuesioner secara online,

Kepengurusan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang menjadi satu-satunya fokus penelitian ini.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan analisis dan kesimpulan Agar penelitian ini dapat bermanfaat dalam arti yang lebih luas, diharapkan dapat mengungkap dan menambahkan faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi loyalitas organisasi. Selain itu, para peneliti diharapkan dapat memasukkan populasi yang lebih besar dengan mendapatkan hasil yang lebih tepat dan unggul, Dapat memasukkan item pernyataan dalam setiap indikator untuk mencapai hasil yang optimal dari penelitian.

Referensi

- Arikunto,S.2010.“Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chien.M.2014.“*An Investigation of The Relationship of Organizational Structure, Employee’s Personality and Organizational Citizenship Behavior*”.Jurnal of American Academy of Business, Cambridge. Hollywood.
- Ghozali,I.2016.“Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS (Keempat)”.Kajian Bisnis Dan Manajemen.Vol. 8,No, 33-42.
- Kartono,K.2018.“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, 2016.“Manajemen Pemasaran”.Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara.2011.“Manajemen Sumber Daya Perusahaan”.Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mardiana,I,Kasmir,K., & Safuan, S. (2021).“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. Jesya” (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(1),588–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.291>.
- 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.2015.
- Rivai dan Mulyadi. 2015.“Kepemimpinan dan perilaku organisasi”.Jakarta: Rajawali pers.
- Robbins,P.,S.2012.“Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi”.Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sinambela.L.,P.2016.Manajemen Sumber Daya Manusia:“Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja”.Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2017.“Pengantar Manajemen”.Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan,A.,& Sukardi.(2016).Jurnal “Kajian Manajemen Bisnis”Volume 5, Nomor 2, September 2016.5(September), 152–167.
- Sopi. (2020). “Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Loyalitas Anggota Koperasi”. 1–12.
- Sugiyono.2017.“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaif dan R&D”.Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno,Edy.2017. “Manajemen Sumberdaya Manusia”.Cetakan ke-9. Jakarta:Kencana.
- Tangkilisan,Hassel Nogi S. 2015.“Manajemen Publik”.Jakarta: PT. Gramedia.

Iwan Budianto * Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

M. Ridwan Basalamah** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Nanik Wahyuningtiyas***Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA