

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada HMJ-M FEB UNISMA Priode 2023-20224)

Yeni Irawati *)

Abdul Kodir Djaelani **)

Alfian Budi Primanto ***)

Email : veniirawati281@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style, organizational communication and organizational culture on the performance of study administrators at HMJ-M FEB UNISMA for the 2023-2024 period . Determining the sample in the research used a saturated sampling technique for 103 HMJ-M FEB UNISMA administrators for the 2023-2024 period . The research results show that 1) leadership style, organizational communication and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of HMJ-M FEB UNISMA administrators for the 2023-2024 period 2) partially leadership style and organizational communication have a positive and significant influence on the performance of HMJ-M FEB administrators UNISMA. Meanwhile, organizational culture has a positive and insignificant effect on the performance of HMJ-M FEB UNISMA administrators for the period 2023.2024.

Keywords : Leadership Style, Organizational Communication, Organizationa Culture, Management, Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama dan dalam suatu organisasi tugas-tugas yang harus dikoordinasikan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah dibentuk. Setiap organisasi pasti memiliki visi dan misi sebagai arah gerak serta tujuan untuk berjalanya organisasi. Visi tersebut bisa tercapai apa bila kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya dapat bekerja sama dengan baik dan berperan aktif di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang mampu menjadi penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia ilmu dan seni yang mengatur hubungan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan, dan masyarakat. Apalagi dalam organisasi non-profit komitmen sumber daya manusia merupakan elemen yang paling fundamental. Karena kunci kesuksesan organisasi adalah sumber daya manusia yaitu sebagai agen perubahan terus menerus.

Himaprodi Manajemen merupakan bagian dari unit aktivitas mahasiswa yang berada dalam naungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Himaprodi sendiri adalah organisasi *non profit oriented*, tentu memiliki tantangan tersendiri bagi pemimpin dan pengurus agar terus berkomitmen dalam melaksanakan program kerja. Himaprodi manajemen sendiri memiliki jumlah pengurus sebanyak 103 mahasiswa, sehingga tidak mudah untuk mengatur sumber daya manusia yang memiliki karakter,

Pencapaian kinerja tidak hanya berbicara keuntungan secara material, apalagi organisasi yang secara tidak terlalu berorientasi pada *profit oriented*. Perlu ada upaya lebih bagi organisasi

dalam mengevaluasi kerja maupun melakukan penilaian kinerja terhadap pengurusnya. Menurut Suntoro (2015:212) kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang maupun kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diemban dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pentingnya kinerja yang harus dipahami.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk identitas perusahaan atau organisasi dengan keunggulan yang kompetitif. Menurut Hari (2019:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Menurut Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahannya untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi.

Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:36) komunikasi organisasi merupakan struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun tidak dikenal sama sekali. Oleh karena itu instrumen penopang untuk membenahi pada kinerja pengurus antara lain adalah meningkatkan gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi. Hal inilah yang mendasari penelitian di organisasi ini.

Dari permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada HMJM FEB UNISMA Periode 2023-2024)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024?
3. Bagaimana komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024?
4. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Himaprodi Manajemen FEB UNISMA periode 2023-2024?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi pembelajaran dan ilmu pengetahuan dan menambah referensi serta informasi untuk peneliti dan pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi untuk pengurus selanjutnya dan dapat dijadikan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus. Serta menjadi pertimbangan untuk pengurus selanjutnya agar bisa memperbaiki gaya kepemimpinan komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Syukur dkk (2019) yang meneliti tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai seketariat DPRD Kabupaten Tegal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Sedangkan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.

Erwhani dkk (2019) yang meneliti tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di sekolah tinggi ilmu kesehatan kota pontianak”. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi ketua STIKES secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai.

Mardiani dkk (2020) yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asno Horie Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asno Horie Indonesia.

Gozal dkk (2021) yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Nirmayani (2022) yang meneliti tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN pada balai perluasan kesempatan perluasan kesempatan kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja Balai Perluasan Kesempatan Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. Dan secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Tenaga Kerja Artinya menurunnya Gaya Kepemimpinan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Tenaga Kerja. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Tenaga Kerja.

Kinerja

Mattalatta (2018:2) “kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkatan pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

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.

Komunikasi Organisasi

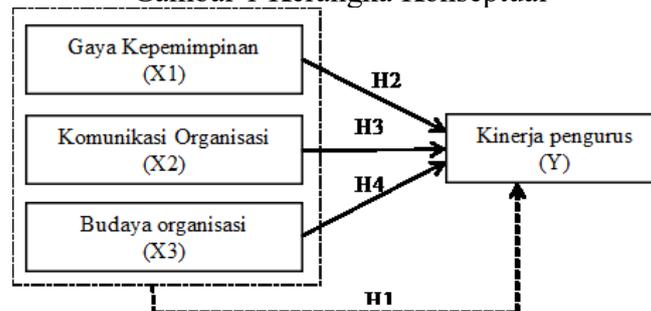
Menurut Liliweri (2016) komunikasi organisasi merupakan simbol-simbol yang menandai keberadaan sebuah organisasi, baik itu berupa kata-kata, gagasan maupun konstruktur yang mendorong, mengonfirmasi, mengoordinasikan dan mewujudkan aktivitas yang terorganisasi dalam situasi-situasi spesifik.

Budaya Organisasi

Menurut Fauzi & Nugroho, (2020, 94) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan, serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pengurus
- H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengurus.
- H3 : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus.
- H4 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada pengurus Himaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang Sekretariat : Jl. MT Haryono 193. Unit Aktivitas Mahasiswa (UAM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Penelitian dilaksanakan pada bulan November 2023 sampai Januari 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengurus Himaprodi manajemen dengan jumlah 4 Badan Pengurus Harian (BPH), 20 dari divisi Pengembang Sumber Daya Manusia (PSDM), 21 dari divisi Penelitian dan Pengembangan (LITBANG), 20 dari divisi Lintas Jaringan (LINJAR), 18 dari divisi Komunikasi dan media (KOMED), 20 dari divisi Kewirausahaan. Berdasarkan surat keputusan Dekan FEB UNISMA Nomor: 215/P44/U.08/D/F.05/II/2023-2024 yang berjumlah 103 pengurus. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. penelitian ini termasuk penelitian *sampling* jenuh, karena menggunakan seluruh pengurus Himaprodi Manajemen berjumlah 103 di jadikan sampel.

Hasil Penelitian dan pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Nilai (r tabel) dengan jumlah 103 responden adalah 0,194. Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan diketahui nilai koefisien korelasi r hitung masing-masing item pernyataan di dibandingkan dengan nilai (r tabel) korelasi product moment (r tabel) pada = 0,05 memiliki r hitung lebih besar dari 0,194.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	Sarat ketentuan	Keterangan
1	Y.1	0,594	0,194	r hitung > r tabel	Valid
2	Y.2	0,525	0,194	r hitung > r tabel	Valid
3	Y.3	0,606	0,194	r hitung > r tabel	Valid
4	Y.4	0,538	0,194	r hitung > r tabel	Valid
5	Y.5	0,482	0,194	r hitung > r tabel	Valid
6	Y.6	0,588	0,194	r hitung > r tabel	Valid
7	X1.1	0,678	0,194	r hitung > r tabel	Valid
8	X1.2	0,391	0,194	r hitung > r tabel	Valid
9	X1.3	0,576	0,194	r hitung > r tabel	Valid
10	X1.4	0,536	0,194	r hitung > r tabel	Valid
11	X1.5	0,522	0,194	r hitung > r tabel	Valid
12	X2.1	0,601	0,194	r hitung > r tabel	Valid
13	X2.2	0,667	0,194	r hitung > r tabel	Valid
14	X2.3	0,635	0,194	r hitung > r tabel	Valid
15	X2.4	0,704	0,194	r hitung > r tabel	Valid
16	X2.5	0,679	0,194	r hitung > r tabel	Valid
17	X2.6	0,552	0,194	r hitung > r tabel	Valid
15	X3.1	0,753	0,194	r hitung > r tabel	Valid
16	X3.2	0,751	0,194	r hitung > r tabel	Valid
17	X3.3	0,762	0,194	r hitung > r tabel	Valid
18	X3.4	0,823	0,194	r hitung > r tabel	Valid

Sumber Data Diolah 2023

Hasil pada uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen yang telah diuji dalam penelitian yaitu r hitung > r tabel, hal tersebut dapat dikatakan bahwa semua item-item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Y	0,641	0,60	Reliabel
X1	0,695	0,60	Reliabel
X2	0,708	0,60	Reliabel
X3	0,773	0,06	Reliabel

Sumber Data Diolah 2023

Kuesioner dinyatakan reliabel jika alpha cronbach > 0,06. Pada Tabel 2 menyatakan nilai *Cronbach alpha* berada di atas 0,06 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (Asymp. Sig) > 0,05, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

keterangan	Unstandardized Residual	X1	X2	X3
Test Statistic	.049	.079	.050	.073
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.111 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Sumber : data diolah 2023

Hasil diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. 0,200 > 0,05 sehingga data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolieniaritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat adanya korelasi dari variabel bebas. Apabila VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,01 maka data tersebut terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4 Uji Multikolieniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,746	1,340	Tidak terjadi Multikolieniaritas
X2	0,621	1,611	Tidak terjadi Multikolieniaritas
X3	0,582	1,719	Tidak terjadi Multikolieniaritas

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan Hasil Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan komunikasi organisasi memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,05 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila nilai sig < 0,05 dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	t	Sig.	Keterangan
X1	1.034	0.304	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	-1.484	0.141	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	.578	0.565	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah 2023

Pada tabel 5 didapatkan nilai signifikan > 0,05 sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 6 Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.946	2.915		3.755	.000
X1	.353	.152	.241	2.319	.022
X2	.259	.101	.288	2.557	.012
X3	.021	.132	.018	.159	.874

Pada Tabel 6 menghasilkan model persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah antara lain :

$$Y = 10.946 + 0,353 X1 + 0,259 X2 + 0,021 X3 + e$$

Nilai konstanta yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi tidak ada dalam model, maka Kinerja Pengurus HMJ-M FEB UNISMA bernilai positif.

Hipotesis**Uji F****Tabel 7 Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	223.630	3	74.543	22.76	.000 ^b
Residual	324.195	99	3.275		
Total	547.825	102			

Sumber : Data Diolah 2023

Hasil dari uji F (Simultan) yang didapat dalam penelitian ini adalah berdasarkan tabel 4.13 didapat nilai F hitung 22,763 lebih besar dari F tabel 2,70 dengan nilai Sig. 0.000 dimana nilai sig. 0.000 lebih kecil daripada 0,05 (5%) maka dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), komunikasi organisasi (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pengurus (Y).

Uji t**Tabel 8 Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X1	.353	.152	.241	2.319	.022
X2	.259	.101	.288	2.557	.012
X3	.021	.132	.018	.159	.874

Sumber : Data Diolah 2023

1. Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) didapatkan sebesar 2,319 dengan tingkat signifikan $0.022 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus.
2. Hasil uji t variabel komunikasi organisasi (X2) didapatkan sebesar 2,557 dengan tingkat signifikan $0.012 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus.
3. Hasil uji t variabel budaya organisasi (X3) didapatkan sebesar 0.159 dengan tingkat signifikan $0,874 > 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

Uji Koefisien Determinan (R^2)**Tabel 9 Uji Koefisien Determinan (R^2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.390	1.810

Sumber : Data Diolah 2023

Uji Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai adjusted R^2 pada penelitian ini sebesar 0,408 (40,8%), maka dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X1), komunikasi organisasi (X2) dan budaya organisasi (X3) menerangkan variasi variabel kinerja pengurus (Y) sebesar 40,8% dan sisanya diterangkan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian ini sebesar 50,2%.

Implikasi Hasil Penelitian**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Pengurus HMJ-M FEB UNISMA 2023-2024**

Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan peneliti menggunakan aplikasi SPSS bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus. Hasil ini sesuai dengan penelitian Nikita Gozal dkk (2021) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap kinerja.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus. Berdasarkan hasil nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,24 yang berarti bahwa tingkat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus tinggi yang menandakan responden setuju bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengurus. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil sebesar 0,353, t sebesar 2,319 dan tingkat signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Hasil ini sesuai dengan penelitian Syukur dkk (2019) yang menyatakan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Sedangkan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap kinerja.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus. Berdasarkan hasil nilai rata-rata variabel komitmen sebesar 4,022 yang berarti bahwa tingkat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pengurus tinggi yang menandakan responden setuju bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pengurus. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil sebesar 0,259 t sebesar 2,557 dan tingkat signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Hasil ini sesuai dengan penelitian Erwhani dkk (2019) yang hasil penelitian menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi ketua STIKES secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan Hasil nilai rata-rata untuk variabel kualitas produk sebesar 4,23 yang berarti tingkat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus yang menandakan bahwa responden setuju variable komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil sebesar 0,021, t sebesar 0,159 dan tingkat signifikansi sebesar 0,874 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hasil ini sesuai dengan penelitian Nirmayani dkk (2022) yang hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Tenaga Kerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus dengan objek penelitian yaitu Pengurus Himaprodi Manajemen FEB UNISMA periode 2023-2024, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pengurus.

- b. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus.
- c. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pengurus.
- d. Terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pengurus.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait variabel gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pengurus. Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

- a. Bagi Pengurus Himaprodi Manajemen FEB UNISMA
Pengurus Himaprodi Manajemen untuk memperhatikan secara seksama pentingnya beberapa faktor tersebut. 1. Seperti meningkatkan dalam menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga pengurus HMJ-M dalam menyelesaikan tugas bisa teliti, 2. pemimpin selanjutnya dapat medelegasikan anggota atau pengurusnya sesuai dengan keahlian anggotanya, 3. meningkatkan untuk memberi informasi yang lengkap, 4. meningkatkan untuk mendorong anggota HMJ-M dalam Mencapai tujuan organisasi. Dan faktor yang terdapat dalam penelitian ini harus ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen FEB UNISMA.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
Meningkatkan variabel yang diteliti karena kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh variabel yang di telititi, agar lebih menggambarkan kondisi yang menimbulkan kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen FEB UNISMA.

Referensi

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Ardiana, L. R., Hariadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Diperusahaan Daerah Bpr Daerah Pati. Universitas Negeri Semarang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 3-4. (diakses 1 September 2020)
- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17-26.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, II(1), 10.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bahri, Moh Saiful. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja. Surabaya: *Jakad Publishing*.
- Bara, A., Affandi, F., Farid, A. S., & Marzuki, D. I. (2021). The Effectiveness of Advertising Marketing in Print Media during the Covid 19 Pandemic in the Mandailing Natal Region. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol, 4(1), 879-886*.
- C. N., Farida, E., & Primanto, A. B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(25).

- Clensia, et all. (2022). Pengaruh Kepemimpinan , Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 672–679.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Dzulkipli, M. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (ke 1). Jakarta: *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Nirmayani, N., Razak, A., Kalsum, U., & Makkulau, A. R. (2022). Pengaruh Gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN Pada Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian ketenagakerjaan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 227-241.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27.
- Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(17).
- Rasam, F., Sari, A. I. C., & Karlina, E. (2019). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Jakarta Selatan. *Research and Development Journal of Education*, 6(1), 41-52.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 2(1).
- Rismawati, Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedeapan. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Santoso, A. J. F., & Purnamasari, I. (2020). Perbandingan Latihan Push Up Dengan Dips Terhadap Power Otot Lengan Atlet Taekwondo. *Journal Sport and Physical Education*, 1(1), 22-27.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Refika
- Siagian, S.P. (2003). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 28-37.
- Sulistiowati, D., Wahono, B., & Dianawati, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada ORDA Ikatan Mahasiswa Jombang UNISMA). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(11).
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2).

Yeni Irawati*) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

Abdul Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

Alfian Budi Primanto ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.