

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Sukarelawan Pengurus UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Unisma

Fita Andriyani *)

Nurhidayah **)

Muh. Sirojuddin Amin *)**

Email : fitaandiyani230702@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the influence of Transformational Leadership, Communication, and Organizational Commitment on the Performance of UNISMA Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz (JQH) Management Volunteers. This type of research is a quantitative research, namely research in the form of numbers and analysis using statistics. The population in this study is the entire management of UKM JQH UNISMA and with the number of samples obtained by 49 students using saturated sample techniques. Data was collected using questionnaires through google form and analyzed by multiple linear regression through Statistical Program Social Science (SPSS) version 25. The results of this study show that transformational leadership, communication and organizational commitment have a significant effect on the performance of volunteers in the management of UKM JQH UNISMA

Keywords : *Leadership, Communication, Commitment, Volunteer Performance, Management*

Pendahuluan

Organisasi berfungsi sebagai tempat dan sarana untuk mengembangkan bakat, minat, dan potensi pribadi para aktivis di dalamnya. Oleh karena itu, peran organisasi, khususnya organisasi kemahasiswaan intra kampus, sangat penting dalam memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memperoleh pengetahuan yang tidak dapat diperoleh melalui perkuliahan. Partisipasi mahasiswa dalam kegiatan organisasi memiliki dampak yang signifikan pada perubahan wawasan, pola pikir, pengetahuan sosialisasi, dan keterampilan manajemen kepemimpinan. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Lumley dan rekan-rekan (2015), yang menyatakan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan yang intens menuntut kemampuan mengelola komitmen, belajar, dan alokasi waktu yang baik, karena hal tersebut dapat memengaruhi hasil prestasi belajar.

Universitas Islam Malang menawarkan berbagai Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), termasuk Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz (JQH) yang fokus pada kegiatan seputar Al Qur'an. JQH adalah organisasi internal di kampus ini yang dibentuk untuk memberikan platform bagi anggota Universitas yang memiliki bakat, potensi, kemampuan, dan motivasi untuk mendalami, mengasah, dan mengembangkan pemahaman terhadap ilmu Al Qur'an.

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz mengharapakan dedikasi dan upaya maksimal dari setiap anggotanya. Semangat ini merupakan fondasi utama dalam pembentukan struktur organisasi. Anggota yang menunjukkan semangat tersebut disebut sebagai relawan organisasi. Dalam situasi ini, ada beberapa motif motivasi yang mendorong seseorang untuk menjadi sukarelawan Imam Prawoto (2022). Kinerja sukarelawan UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz yaitu memiliki tujuan membentuk dan memberdayakan anggota agar memiliki kapabilitas sebagai insan qur'ani, menciptakan suasana kampus bernuansa qur'ani, ikut serta melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mempelajari dan mengembangkan dalam membaca menulis memahami dan menghafalkan Al-Qur'an.

Dalam upaya mencapai kinerja optimal sukarelawan, peran kepemimpinan menjadi sangat penting, sebab hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dapat dianggap sebagai dua elemen yang tidak dapat dipisahkan. Menurut Sutrisno (2016), peran kepemimpinan di dalam sebuah organisasi memiliki dampak besar, karena pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menginspirasi dan membimbing anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Kemampuan seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahannya sangat tergantung pada pemahamannya terhadap karakteristik individu bawahan, sebab komunikasi, seperti yang diungkapkan oleh Wilson (2013), adalah alat yang sangat penting untuk mentransmisikan atau menerima informasi dari atau kepada pihak lain.

Kesetiaan seseorang terhadap organisasi dapat dilihat melalui tingkat komitmen organisasional, yang merupakan suatu proses berkelanjutan yang mencerminkan perhatian individu terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi (Luthans dan Doh, 2020). Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang baik dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan mencapai hasil yang diharapkan (Greenberg, 1996). Rendahnya komitmen dalam organisasi UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz adalah kurangnya kesadaran terhadap tugas yang diberikan kepada pengurus sejak awal, kurangnya partisipasi dalam pertemuan atau pertemuan rutin dan menurunnya komitmen dalam diri sendiri cenderung mengarah pada hal tersebut. orang tersebut ingin meninggalkan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan tersebut, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pengurus Sukarelawan UKM Jami'iyatul Qurro' Wal Huffadz?
2. Sejauh mana Komunikasi memengaruhi Kinerja Sukarelawan Pengurus UKM Jami'iyatul Qurro' Wal Huffadz?
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Sukarelawan Pengurus UKM Jami'iyatul Qurro' Wal Huffadz?

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Sukarelawan

Menurut Robbins (1996), kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari kemampuan atau kemampuan (A), motivasi atau motivasi (M) dan peluang atau peluang (O), yang menciptakan suatu fungsi dari ketiga unsur tersebut.

Dalam pandangan Mangkunegara (2016:67), kinerja merujuk pada prestasi kerja atau kinerja sebenarnya, yang mengacu pada hasil kerja atau jasa yang sesungguhnya dilakukan oleh seseorang. Pengertian kinerja melibatkan tingkat kualitas dan jumlah hasil pekerjaan yang berhasil diraih oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Sukarelawan, atau yang dikenal sebagai *Volunteer*, merujuk kepada individu atau kelompok orang yang bersedia membantu tanpa mengharapkan imbalan, dengan komitmen untuk memberikan dukungan spontan kepada individu, keluarga, atau masyarakat dalam mengatasi masalah sosial (Jedlicka, 1990). Untuk mengevaluasi kinerja sukarelawan, dapat digunakan indikator-indikator berikut:

1. Kelengkapan penyelesaian tugas.
2. Kepatuhan terhadap jadwal kerja.
3. Tingkat kerjasama antar sesama sukarelawan.
4. Tingkat kepuasan terhadap pengalaman sukarelawan.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai bentuk kepemimpinan yang menyoroti pengaruh pemimpin serta hubungannya dengan para pengikut atau bawahannya. Para pengikut mengalami rasa percaya, kagum, loyalitas, dan penghargaan terhadap pemimpin, serta menunjukkan tingkat komitmen dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan dan prestasi yang lebih tinggi. Bass (1990:21) menyatakan bahwa kepemimpinan terjadi saat para pemimpin meluaskan dan meningkatkan kepentingan karyawan, menggugah kesadaran untuk menerima tujuan dan misi kelompok, serta mendorong karyawan melebihi kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok. Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Idealized influence: Bertindak sebagai contoh dalam perilaku, sikap, dan komitmen sebagai panutan bagi karyawan.
2. Inspirational motivation: Memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan dengan mengajukan ekspektasi yang jelas, menggunakan berbagai cara untuk menjelaskan pekerjaan, dan menyampaikan tujuan dengan cara yang mudah dimengerti.
3. Intellectual stimulation: Menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan inovasi dan kreativitas.
4. Individualized consideration: Memberikan perhatian khusus dengan pendekatan personal untuk menilai kebutuhan individu agar mereka dapat mencapai prestasi dan pertumbuhan sesuai dengan arahan yang tepat dari pelatih dan mentor.

Komunikasi

Menurut Bangun (2014:359), komunikasi adalah proses efektif penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima pesan melalui beragam media dengan tujuan agar pesan dapat diterima dan dipahami dengan jelas oleh penerima pesan.

Feriyanto dan Triana (2016:156) menjelaskan komunikasi sebagai proses di mana individu, kelompok, organisasi, atau komunitas menciptakan dan memanfaatkan informasi untuk berinteraksi dengan lingkungan dan individu lainnya.

Sutardji (2016: 10-11) menyajikan beberapa indikator dari komunikasi yang berhasil, termasuk pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, peningkatan hubungan interpersonal, dan tindakan.

Komitmen Organisasional

Herscovitch dan Meyer (2002) menjelaskan secara umum bahwa komitmen merujuk pada kekuatan atau pola pikir yang mengikat individu pada serangkaian aktivitas yang terkait dengan satu atau beberapa tujuan.

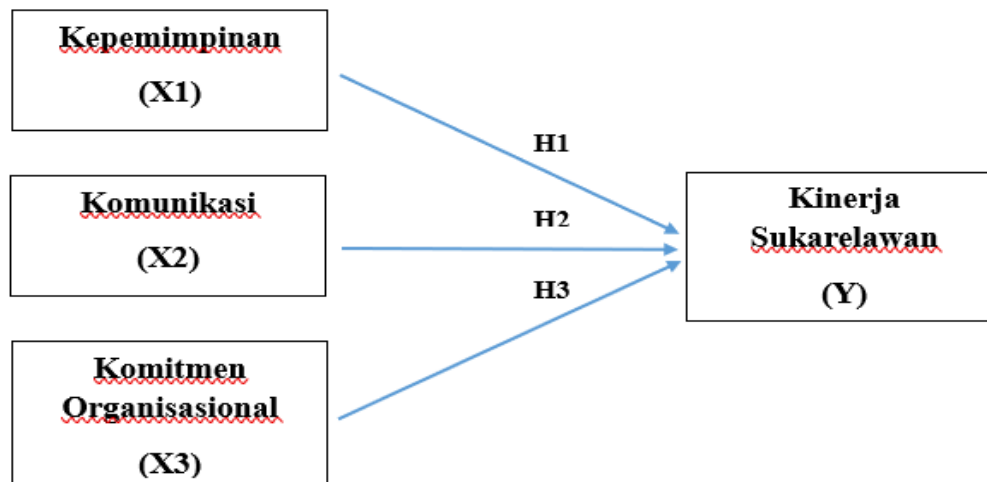
Robbins dan Judge (2008:100) pada gilirannya mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kondisi di mana individu mendukung organisasi, serta memiliki niat dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Menurut Allen dan Mayer (1997), ada tiga aspek komitmen organisasional yang berbeda, yaitu:

1. Komitmen afektif melibatkan adanya perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan pada nilai-nilainya.
2. Komitmen Continuance mencakup pertimbangan nilai ekonomi yang dirasakan ketika harus memilih antara tetap berada di dalam organisasi atau meninggalkannya.
3. Komitmen Normatif merupakan tanggung jawab moral atau etis untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Sukarelawan

H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Sukarelawan

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Sukarelawan

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif di mana data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Menurut Sugiyono (2017:3), metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini dilakukan di UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Universitas Islam Malang dan penelitian dilakukan pada periode November 2023 sampai dengan Februari 2024.

Populasi dan Sampel

Tujuan dari merinci populasi ini adalah untuk mempermudah penentuan jumlah anggota sampel yang diambil dari populasi dan untuk membatasi cakupan generalisasi. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah anggota UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Universitas Islam Malang.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sesuai dengan Arikunto (2006), sampel dapat diartikan sebagai sebagian atau representasi dari seluruh populasi yang menjadi objek penelitian. Apabila penelitian hanya ditujukan pada sebagian kecil dari populasi, maka dapat dikategorikan sebagai penelitian sampel. Dengan menerapkan teknik sampling jenuh, jumlah responden yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

uji validitas ini diuji dengan Analisa *Pearson Correlation* menggunakan SPSS 25 for windows dan taraf signifikansi sebesar 5% dengan kriteria :

1. Jika nilai r yang dihitung melebihi nilai r pada tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid.
2. Jika nilai r yang dihitung lebih rendah daripada nilai r pada tabel, maka pernyataan dianggap tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,738	0,288	Valid
	X1.2	0,812	0,288	Valid
	X1.3	0,751	0,288	Valid
	X1.4	0,765	0,288	Valid
	X1.5	0,485	0,288	Valid
	X1.6	0,725	0,288	Valid
	X1.7	0,751	0,288	Valid
	X1.8	0,810	0,288	Valid
	X1.9	0,709	0,288	Valid
	X1.10	0,720	0,288	Valid
	X1.11	0,870	0,288	Valid
	X1.12	0,771	0,288	Valid
	X1.13	0,724	0,288	Valid
	X1.14	0,662	0,288	Valid
	X1.15	0,671	0,288	Valid
	X1.16	0,777	0,288	Valid
	X1.17	0,693	0,288	Valid
	X1.18	0,772	0,288	Valid
	X1.19	0,864	0,288	Valid
	X1.20	0,698	0,288	Valid
	X1.21	0,635	0,288	Valid
	X1.22	0,555	0,288	Valid
	X1.23	0,798	0,288	Valid
	X1.24	0,770	0,288	Valid
	X1.25	0,777	0,288	Valid
	X1.26	0,756	0,288	Valid
	X1.27	0,729	0,288	Valid
	X1.28	0,710	0,288	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,588	0,288	Valid
	X2.2	0,682	0,288	Valid
	X2.3	0,630	0,288	Valid
	X2.4	0,316	0,288	Valid
	X2.5	0,805	0,288	Valid
	X2.6	0,859	0,288	Valid
	X2.7	0,779	0,288	Valid
	X2.8	0,778	0,288	Valid
	X2.9	0,799	0,288	Valid
Komitmen Organisasional (X3)	X3.1	0,684	0,288	Valid
	X3.2	0,739	0,288	Valid
	X3.3	0,549	0,288	Valid
	X3.4	0,691	0,288	Valid
	X3.5	0,810	0,288	Valid
	X3.6	0,690	0,288	Valid
	X3.7	0,839	0,288	Valid
	X3.8	0,590	0,288	Valid
	X3.9	0,418	0,288	Valid
Kinerja Sukarelawan (Y)	Y1	0,702	0,288	Valid
	Y2	0,748	0,288	Valid
	Y3	0,806	0,288	Valid
	Y4	0,855	0,288	Valid
	Y5	0,770	0,288	Valid
	Y6	0,778	0,288	Valid
	Y7	0,676	0,288	Valid
	Y8	0,697	0,288	Valid
	Y9	0,765	0,288	Valid
	Y10	0,644	0,288	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan valid. Dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Rule of Thumb	Keterangan
Y	.907	10	0,06	Reliabel
X1	.965	28	0,06	Reliabel
X2	.874	9	0,06	Reliabel
X3	.847	9	0,06	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa ketika dilakukan uji reliabilitas berdasarkan item-item pernyataan pada masing-masing variabel diperoleh hasil sedemikian rupa dengan nilai Cronbach's alpha yang melebihi 0,06, maka dapat dianggap bahwa item-item pernyataan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000
	Std. Deviation
	2.27392143
Most Extreme Differences	Absolute
	.115
	Positive
	.096
	Negative
	-.115
Test Statistic	.115
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.121 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan uji yang dilakukan pada total item variabel, diperoleh hasil sebesar 0,121. Dengan nilai standarisasi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,05, dapat disimpulkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, yaitu $0,121 > 0,05$. Semua variabel menunjukkan nilai Monte Carlo Sig (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, sehingga memungkinkan dilakukannya pengujian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan agar memenuhi persyaratan analisis regresi linier, yang dikenal sebagai BIRU (Best Linear Unbias Estimate), yang merujuk pada estimasi linier terbaik dan tidak bias.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,602	1.662	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,600	1.667	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	0,861	1.162	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah 2024

Berhubungan dengan uji yang dilakukan pada tabel, informasi tentang nilai toleransi dan nilai VIF untuk variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi, komitmen organisasional. Jika nilai toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
X1	-.886	.380	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas.
X2	-.015	.988	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas.
X3	.089	.930	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas.

Sumber : Data diolah 2024

Dengan merujuk pada tabel di atas, dapat diamati bahwa pemeriksaan heteroskedastisitas menggunakan metode uji Glejser. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan komitmen organisasi melebihi 0,05 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam data penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk memahami dampak dari beberapa variabel yang memiliki korelasi dengan variabel yang sedang diuji.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.094	3.685		3.813	.000
	X1	.381	.024	1.037	15.699	.000
	X2	-.263	.078	-.219	-3.357	.002
	X3	-.157	.058	-.151	-2.687	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah 2024

Dari nilai yang terdapat pada tabel 6 maka dapat dibuat persamaan linear sebagai berikut:

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

$$Y = 14.094 + 0,381 X_1 + (-0,263 X_2) + (-0,157 X_3) + e$$

Analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -1,497 menggambarkan situasi di mana variabel kinerja relawan (Y) tidak terpengaruh oleh variabel lain seperti kepemimpinan transformasional (X1), komunikasi (X2), dan komitmen organisasi (X3). Dalam kondisi di mana tidak ada variabel independen yang ada, kinerja relawan (Y) tetap konstan.
2. Koefisien (b1) sebesar 0,313 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja relawan (Y). Artinya, setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan transformasional (X1) berkontribusi sebesar 0,313 terhadap kinerja relawan (Y), dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Koefisien (b2) sebesar 0,077 mengindikasikan bahwa komunikasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja relawan (Y). Dengan kata lain, setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi (X2) memiliki dampak sebesar 0,077 terhadap kinerja relawan (Y), tanpa mempertimbangkan variabel lain dalam penelitian ini.
4. Koefisien (b3) sebesar 0,090 menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja relawan (Y). Dengan demikian, setiap kenaikan satu satuan variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh sebesar 0,090 terhadap kinerja relawan (Y), tanpa memperhitungkan variabel lain dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis**Uji t (Uji Secara Parsial)****Tabel 7. Uji t (Uji Secara Parsial)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.094	3.685		3.813
	X1	.381	.024	1.037	15.699
	X2	-.263	.078	-.219	-3.357
	X3	-.157	.058	-.151	-2.687

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2024

Pada Tabel 4.19 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS:

a. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$, H2 dapat disimpulkan diterima. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja relawan (Y).

b. Komunikasi (X2)

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 atau $< 0,05$, H2 dapat diterima. Ini berarti bahwa variabel komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan (Y) sesuai dengan hipotesis ketiga penelitian.

c. Komitmen Organisasi (X3)

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 atau $< 0,05$, H2 bisa disimpulkan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan (Y), sesuai dengan hipotesis keempat dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.801	2.348

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil dalam tabel 4.20 dapat diperoleh nilai koefisien determinasi ($Adj.R^2$) sebesar 0,801 atau 80,1%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y sebesar 0,801 atau 80,1%.

Implikasi Hasil Penelitian**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Sukarelawan UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Unisma**

Berdasarkan pada pernyataan indikator kepemimpinan transformasional (H1) dari data yang telah diolah tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju. Hasil data yang telah diuji menggunakan uji t (secara parsial) diperoleh hasil yang signifikan terhadap kinerja sukarelawan Pengurus UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Unisma. Penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden menjawab dengan kriteria baik. Hal ini ditunjukkan pada indikator di tiap pernyataan yang paling tinggi bahwa pengurus memberikan motivasi kepada anggota, pengurus JQH mengakui prestasi anggota, pengurus JQH memberitahu anggota bagaimana mengerjakan pekerjaannya, dan pengurus JQH dihormati oleh anggotanya.

Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Sukarelawan UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Unisma

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi (H2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja relawan, di mana semakin baik komunikasi, maka kinerja relawan akan semakin meningkat. Nilai rata-rata tertinggi untuk variabel X2 tercatat pada X2.2 dengan pernyataan "Anda dapat memahami dengan baik pembahasan dalam rapat pengurus." Komunikasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja relawan karena melalui komunikasi, pemimpin dapat memberikan arahan, informasi, dan bimbingan. Di sisi lain, anggota juga dapat berkonsultasi dengan pengelola mengenai kendala atau permasalahan organisasi, yang kemudian dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Temuan penelitian ini konsisten dengan studi Meylinda Triyanthi dan Made Subudi (2018), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peran komunikasi dalam organisasi memiliki dampak yang kuat, bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja dan meningkatkan prestasi anggota. Untuk mencapai kinerja anggota yang optimal, diharapkan setiap pemimpin di dalam suatu organisasi memiliki keterampilan komunikasi yang mampu membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan penuh dengan suasana kekeluargaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Sukarelawan UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Unisma

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dapat ditarik bahwa komitmen organisasi (H3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sukarelawan pengurus UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Unisma, artinya semakin tinggi komitmen organisasional yang terjadi maka akan semakin termotivasi untuk hadir serta aktif dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadiran dan keaktifannya dalam mencapai tujuan itulah yang akan menjadi sebab kinerja sukarelawan akan menjadi lebih baik.

Menjadi bagian dari organisasi UKM JQH Unisma banyak manfaat yang didapat pengurus, yaitu dapat mempelajari dan memperdalam Al-Qur'an, solidaritas yang tinggi, memiliki teman-teman pengurus yang baik dan seperti keluarga sendiri, dapat mengasah potensi sesuai bidangnya, dan menjadikan pengurus UKM JQH Unisma lebih percaya diri dalam mencapai proker yang telah direncanakan dari awal kepengurusan.

Rata-rata pada X3 adalah X2.3 dengan pernyataan "Saya sudah merasa menjadi bagian dari organisasi UKM JQH Unisma". Dari data tersebut terlihat bahwa rata-rata responden memberikan respon yang baik. Komitmen dari anggota tidak dapat terbentuk dengan sendirinya, melainkan dibantu dan didukung oleh organisasi terutama manajemen puncak atau pimpinan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019) Hal ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tersebut.

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dampak kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja sukarelawan UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Unisma. Temuan penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja sukarelawan UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Unisma.

2. Komunikasi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja sukarelawan UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Unisma.
3. Komitmen organisasi juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja sukarelawan UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Unisma.

Keterbatasan

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya memanfaatkan tiga variabel bebas, yakni kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan komitmen organisasi.
2. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang melibatkan penyebaran kuesioner secara online kepada anggota UKM Jam'iyatul Qurro' Wal Huffadz Unisma.
3. Dalam proses akuisisi data, terdapat kendala yang muncul karena informasi yang disajikan oleh responden melalui kuesioner tidak selalu mencerminkan pandangan yang sesungguhnya. Hal ini bisa disebabkan oleh perbedaan pemikiran, asumsi, dan pemahaman yang bervariasi di antara responden, dan faktor lain seperti tingkat kejujuran saat menyampaikan pendapat dalam kuesioner.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, simpulan, dan batasan yang telah dijelaskan, peneliti menarik kesimpulan dan mengidentifikasi beberapa rekomendasi, antara lain:

1. Disarankan agar penelitian berikutnya mempertimbangkan penggunaan teknik selain kuesioner, seperti wawancara, untuk mengumpulkan data. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan akurasi jawaban dari responden terkait pernyataan yang diajukan selama penelitian.
2. Untuk penelitian yang serupa, disarankan untuk melibatkan variabel tambahan selain variabel independen yang telah digunakan dalam penelitian ini, seperti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin.

Referensi

- Simon, J. (2002). Zeit ist Geld: Farbwechsel Ohne Zeitverlust. *MO Metalloberfläche Beschichten von Metall Und Kunststoff*, 56(7–8), 31–32.
- Ezra, R. F., Syahrizal, & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrakrumah Sakit Umum Citra BMC Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 01(01), 183–191.
- Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/JIIP.V5I1.425>
- Bisnis, J. E., Primà'', M., Ariesa, Y., Si, M., & Mulkan, N. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Butterindojaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 2(1), 112–128. <https://doi.org/10.34012/JEBIM.V2I1.1204>
- Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/JIIP.V5I1.425>
- Handoko, H., & Tjiptono, F. (n.d.). Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan.
- Hasim, D., & Dalam..., F. K. (2019). Fungsi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 14(2), 1–8. <https://doi.org/10.52049/GEMAKAMPUS.V14I2.82>
- Kelas Pintar. (n.d.). Retrieved November 23, 2023, from <https://www.kelaspintar.id/blog/inspirasi/apa-yang-dimaksud-sukarelawan-18544>

- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Ratih, M. D. (2017). *Hubungan Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Kota Poso*. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/13175>
- Saputra, H., & Saputra, A. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang. *Jurnal Iqtisad*, 1(2).
- Saputra, H., & Saputra, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang. *Iqtisad*, 1(2), 26–59.
- Sihite, S. H. (2020). Pengaruh Keikutsertaan dalam Organisasi Mahasiswa terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.
- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh job embeddednes dan komitmen organisasi serta kepribadian terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai pada universitas trunajaya bontang. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15(2), 82–99. <https://doi.org/10.30872/JKIN.V15I2.4030>
- Tommy, P., & Suyasa, Y. S. (2008). *Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre di PT. X*. <https://www.researchgate.net/publication/260752395>
- Triyanthi, M. T., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 837. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p08>

Fita Andriyani *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Nurhidayah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muh. Sirojuddin Amin ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma