

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma

Oleh

Alsaba S. Igobula*)

Hadi Sunaryo)**

M. Khairul ABS*)**

Email: alsabasigobula@gmail.com

Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of leadership style, work motivation, and organizational commitment on administrators performance PMII rayon al-farabi komisariat unisma, either partial or together. The population in this study were all administrators and sample amounts to 60 administrator. The data collection through questionnaires. In this study data analysis using SPSS 14.0 version. The technique sampling using a questionnaires with a rating scale rikert and mechanical testing data used in this study include validity test, normality test, classic assumption test, multiple linier regression analysis, F test, t test.

The results of the analysis show that the motivation significantly influence the administrator performance, while leadership style and organizational commitment does not significant effect on administrator performance. It show that the leadership style, motivation, and organizational commitment significantly influence the performance of administrator.

Keyword: Leadership Style, Motivation, Organizational Commitment, Performance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Kesuksesan suatu organisasi didasarkan pada kinerja sumber daya manusianya, untuk itu dibutuhkan sinergitas antara komponen-komponen sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap individu-individu didalam organisasi dituntut untuk memberikan sumbangsi positif dengan kinerja yang bagus, berhubung kinerja individu berdampak pada kinerja organisasi. Kinerja berpengaruh langsung pada tingkat kinerja dan kepuasan seseorang lewat keselarasan kemampuan pekerjaan.

Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi dengan hasil kerja yang terlihat secara nyata (Dessler, 2006:5). Kinerja didalam organisasi PMII Rayon Al-Farabi sendiri mengalami fluktuatif sehingga kurang maksimal, hal ini dikarenakan dinamika organisasi dan masalah-masalah lainnya, dilain sisi masa kepengurusan di rayon hanyalah 1 tahun dalam 1 periode, tentu hal ini juga berdampak pada kurang maksimalnya kinerja pengurus. Berangkat dari hal tersebut sehingga perlu diteliti dan dibenahi. Kinerja organisasi PMII Rayon Al-Farabi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi, karena 3 hal ini merupakan instrumen penopang organisasi kaderisasi pada umumnya.

Relasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pengurus menunjukkan relasi yang cukup kuat. Tentu hal ini terlihat dari gaya kepemimpinan yang pada dasarnya tidak mendukung maka berimplikasi pada kinerja pengurus yang rendah pula. Menurut Fahmi (2012:89) proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas berdasarkan perintah yang direncanakan merupakan kepemimpinan.

Motivasi didalam organisasi memiliki peranan dan manfaat yang sangat penting dalam bekerja, hal ini dilihat dari seseorang yang memiliki motivasi tinggi maka orang tersebut akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga, pantang menyerah dan selalu bersemangat agar pekerjaan atau tugas yang dilaksanakan berhasil sesuai dengan yang diharapkannya.

Sama halnya dengan Gaya kepemimpinan dan motivasi, komitmen organisasi adalah instrumen penting untuk meraih kinerja yang maksimal. Komitmen organisasi memiliki arti bahwa suasana dimana seorang individu memihak pada suatu organisasi tersebut sesuai dengan tujuan dan berniat menjaga keanggotaan dalam organisasi (Robbins, 2001:140).

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) ialah organisasi eksternal kampus yang bersifat independen (*Non profit oriented*) dan berhaluan ke-Islaman serta ke Indonesiaan yang bertujuan untuk menciptakan jiwa muslim Indonesia yang berbudi luhur, bertakwa kepada Allah SWT, cakap dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya, serta berkomitmen menjunjung cita-cita kemerdekaan Indonesia.

Pengurus PMII Rayon Al-Farabi merupakan objek dari penelitian ini. PMII Rayon Al-Farabi adalah bagian dari hirarki struktur organisasi PMII yang secara struktural paling awal, dan secara kultural merekrut mahasiswa yang latar belakang dari fakultas ekonomi Universitas Islam Malang. Pengurus PMII Rayon Al-farabi tiap periode mengalami peningkatan dari segi kuantitasnya, akan tetapi kinerja dari pengurus tersebut kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini terbukti, karena ada beberapa program kerja yang tidak dilaksanakan oleh pengurus sebagai penanggung jawabnya. Hal ini mengindikasikan bahwa ada *problem* yang belum terselesaikan dan perlu dibenahi oleh sumber daya manusia didalam organisasi ini terutama pimpinan organisasi dan para bawahannya. Tentu instrumen penopang untuk membenahi kinerja pengurus antara lain adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi. Hal inilah yang mendasari sehingga peneliti melakukan penelitian di organisasi ini.

RUMUSAN MASALAH

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

- a. Bagaimana diskripsi dari gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA?
- b. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA?
- e. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka Tujuan Penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui diskripsi dari gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.

MANFAAT PENELITIAN

- a. Bagi Peneliti, dapat digunakan untuk menambah wawasan, pemahaman dan pengetahuan tentang masalah yang diteliti serta mampu membandingkan teori dengan praktik pada organisasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus.
- b. Bagi Organisasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pengurus organisasi PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, meningkatkan motivasi dan komitmen yang baik di dalam organisasinya.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya, mampu dijadikan bahan pembantu, referensi atau sebagai bahan pembanding dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.

KONTRIBUSI PENELITIAN

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan baik bagi organisasi maupun lembaga pendidikan untuk menetapkan sistem evaluasi kinerja anggota organisasinya.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

KINERJA PENGURUS

Hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang diraih oleh seseorang dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan merupakan kinerja (Mangkunegara, 2000:67). Sedangkan menurut Bangun (2012:231), kinerja ialah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang diperoleh dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan adalah norma tingkah laku yang digunakan oleh seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi sikap orang lain seperti yang dia lihat (Thoha, 2001:36). Menurut Syafiee (2012:1), kepemimpinan adalah proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintah

yang direncanakan untuk tujuan organisasi. Sedangkan Tjiptono (2001:161) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurfatimah dkk (2017) terdapat pengaruh positif, signifikansi dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus.

H_{a1}: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus.

MOTIVASI

Menurut Sutrisno (2009:111) motivasi ialah suatu perilaku atau gairah yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Winardi (2004:6) motivasi ialah suatu kelebihan yang ada didalam diri manusia, yang mampu dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan eksternal yang pada hakikatnya berkisar sekitar upah moneter dan upah nonmoneter. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugiartiningsih dan Suryono (2011) menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja mahasiswa.

H_{a2}: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus

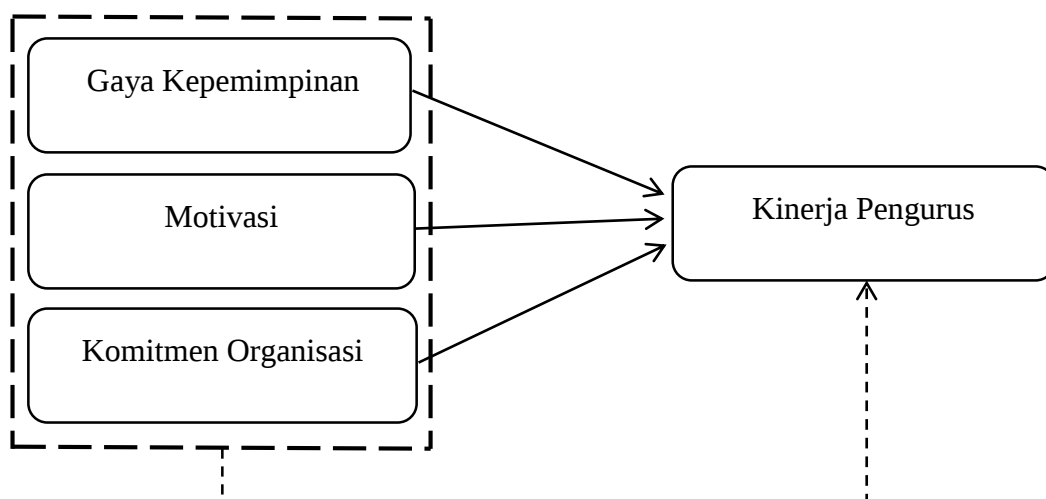
KOMITMEN ORGANISASI

Menurut Sunarto (2005:17) komitmen adalah suatu kecintaan dan loyalitas terhadap sesuatu yang dikerjakan oleh individu ataupun kelompok. Menurut Robbins (2015:236) komitmen organisasi ialah suatu situasi dimana individu berpihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya dan berniat untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2015:236) kemauan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, kemauan untuk berusaha keras sesuai dengan yang diinginkan organisasi dan keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi ialah komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fenia (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja.

H_{a3} : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA dengan jumlah 6 dari badan pengurus harian (BPH), 14 dari biro kaderisasi, 15 dari biro keorganisasian, 15 dari biro keagamaan, 16 dari biro sosial kemasyarakatan, 11 dari lembaga semi otonom (LSO) media dan informasi, 16 dari LSO kewirausahaan, 16 dari LSO wiji tukul, 16 dari LSO pengembangan bakat, 3 dari badan semi otonom (BSO) KOPRI, 10 dari BSO departemen pengkaderan, dan 12 dari BSO departemen kewirausahaan. Jumlah keseluruhan Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA periode 2018-2019 yaitu 150.

SAMPEL

Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* ialah metode yang digunakan jika populasi memiliki anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2013:64). Untuk menetapkan besarnya sebuah sampel pada setiap kelas dilakukan dengan alokasi proporsional supaya sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara sebagai berikut:

Jumlah sampel tiap jurusan = $\frac{\text{Jumlah sampel}}{\text{jumlah populasi}}$ X Jumlah pengurus PMII Rayon Al-Farabi komisariat UNISMA.

Tabel 1
Jumlah Sampel

No	Nama PMII Rayon Al-Farabi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	PMII Rayon Al-Farabi dari Badan Pengurus Harian (BPH)	$\frac{6}{150} \times 60 = 2,5$	3
2	PMII Rayon Al-Farabi dari biro kaderisasi	$\frac{14}{150} \times 60 = 5,6$	6
3	PMII Rayon Al-Farabi dari biro keorganisasian	$\frac{15}{150} \times 60 = 6$	6
4	PMII Rayon Al-Farabi dari biro keagamaan	$\frac{15}{150} \times 60 = 6$	6
5	PMII Rayon Al-Farabi dari biro kemasyarakatan	$\frac{16}{150} \times 60 = 6,4$	6
6	PMII Rayon Al-Farabi dari LSO media dan informasi	$\frac{11}{150} \times 60 = 4,5$	5
7	PMII Rayon Al-Farabi dari LSO kewirausahaan	$\frac{16}{150} \times 60 = 6,4$	6
8	PMII Rayon Al-Farabi dari LSO wiji tukul	$\frac{16}{150} \times 60 = 6,4$	6
9	PMII Rayon Al-Farabi dari LSO lembaga pengembangan bakat	$\frac{16}{150} \times 60 = 6,4$	6
10	PMII Rayon Al-Farabi dari BSO KOPRI	$\frac{3}{150} \times 60 = 1,2$	1
11	PMII Rayon Al-Farabi dari BSO departemen pengkaderan	$\frac{10}{150} \times 60 = 4$	4
12	PMII Rayon Al-Farabi dari BSO departemen kewirausahaan	$\frac{12}{150} \times 60 = 4,8$	5
Jumlah			60

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a) Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Kinerja sebagai hasil ataupun output kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator untuk mengukur kinerja ialah:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas biaya
- 5) Kebutuhan akan pengawasan
- 6) Hubungan antar perseorangan

b) Variabel bebas (*Independent Variable*)

- 1) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah suatu langkah yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam meraih suatu tujuan. Indikator gaya kepemimpinan, yaitu:

- a) Tanggung Jawab
- b) Kepercayaan
- c) Komunikasi
- d) Pengambilan keputusan
- e) Empati

2) Motivasi

Motivasi akan berdampak terhadap kinerja anggota organisasi. Adapun indikator motivasi yaitu sebagai berikut:

- a) Dorongan mencapai tujuan
- b) Semangat kerja
- c) Inisiatif dan kreatifitas

3) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap anggota organisasi untuk mempertahankan suatu keadaan yang telah dialami dan dijalankannya demi tujuan yang diinginkannya. Indikator komitmen anatara lain sebagai berikut:

- a) Kemauan pengurus
- b) Kesetiaan pengurus
- c) Kebanggaan pengurus pada organisasi

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji validitas

Tabel 2
Hasil uji validitas

Variabel	No.item	r hitung	r table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,676	0,2144	VALID
	X1.2	0,647	0,2144	VALID
	X1.3	0,759	0,2144	VALID
	X1.4	0,566	0,2144	VALID
	X1.5	0,474	0,2144	VALID
Motivasi	X2.1	0,769	0,2144	VALID
	X2.2	0,730	0,2144	VALID
	X2.3	0,759	0,2144	VALID
Komitmen organisasi	X3.1	0,764	0,2144	VALID
	X3.2	0,837	0,2144	VALID
	X3.3	0,648	0,2144	VALID
Kinerja	Y1.1	0,466	0,2144	VALID
	Y1.2	0,591	0,2144	VALID
	Y1.3	0,519	0,2144	VALID
	Y1.4	0,610	0,2144	VALID
	Y1.5	0,717	0,2144	VALID
	Y1.6	0,615	0,2144	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah valid, hal tersebut dibuktikan dari r hitung lebih besar dari r tabel (0,2144).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,613	Reliabel
Motivasi	0,616	Reliabel
Komitmen organisasi	0,620	Reliabel
Kinerja	0,619	Reliabel

Instrumen ini dianggap reliabel apabila nilai *alpha crobach* = / > 0,60. Berdasarkan Tabel 3 menyatakan bahwa nilai *alpha crobach* pada variabel independen lebih besar dari 0,60 sehingga kesimpulannya bahwa variabel tersebut sudah reliabel dan dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

Uji Normalitas

Tabel 4
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,47000033
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,068
	Negative	-,079
	Kolmogorov-Smirnov Z	,611
Asymp. Sig. (2-tailed)		,849

Metode yang digunakan agar dapat menguji normalitas ialah dengan menggunakannya uji Kolmogorov Smirnov terhadap nilai residual regresi. Bila probabilitas hasil uji Kolmogorov Smirnov lebih tinggi dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Uji Pengujian Asumsi Multikolinearitas

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,888	1,126	Non multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,969	1,032	Non multikolinearitas
Komitmen organisasi (X3)	0,915	1,093	Non multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 5 diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai $VIF < 10$ atau nilai tolerance $> 0,1$, jadi dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

b. Uji Heterokedastisitas

Tabel 6
Uji Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,728	Homoskedastisitas
Motivasi (X_2)	0,169	Homoskedastisitas
Komitmen organisasi (X_3)	0,500	Homoskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa variabel bebas pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi non heteroskedastisitas telah terpenuhi.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	2,630	,830		3,170	,002
	Gaya kepemimpinan	,148	,126	,157	1,178	,244
	Motivasi	,280	,129	,276	2,163	,035
	Komitmen	-,077	,136	-,074	-,564	,575

Variabel terikat pada regresi ini ialah kinerja (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3). Model regresi berdasarkan hasil analisis diatas adalah:

$$Y = 2,630 + 0,148X_1 + 0,280X_2 - 0,077X_3 + e$$

UJI HIPOTESIS

a. Uji F

Tabel 8
Hasil Pengujian hipotesis F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,575	3	8,372	3,819	,014(a)
	Residual	50,674	56	0,905		
	Total	75,249	59			

Dari hasil uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,014 dalam hal ini lebih kecil dari 0,05 jadi berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan ialah bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi diterima.

b. Uji t

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis t

Variabel	t hitung	Sig.
Gaya kepemimpinan (X_1)	1,178	0,244
Motivasi (X_2)	2,163	0,035
Komitmen organisasi (X_3)	-0,564	0,575

1) Variabel gaya kepemimpinan

Hasil uji t tentang pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,178 dengan nilai signifikansi sebesar 0,244. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_{01} diterima atau H_{a1} ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2) Variabel motivasi

Hasil uji t tentang pengaruh motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,163 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_{02} ditolak atau H_{a2} diterima. Artinya, motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3) Variabel komitmen organisasi

Hasil uji t tentang pengaruh Komitmen organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar -0,564 dengan nilai signifikansi sebesar 0,575. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_{02} diterima atau H_{a2} ditolak. Artinya, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Implikasi Hasil Penelitian

a. Deskriptif

1) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dibentuk oleh indikator “tanggung jawab, kepercayaan, komunikasi, pengambilan keputusan” dan direfleksikan oleh “tanggung jawab” dengan pernyataan “Sebagai pengurus, pemimpin memberikan tanggung jawab kepada saya untuk melaksanakan tugas”.

2) Motivasi

Motivasi yang dibentuk oleh indikator “dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif” dan direfleksikan oleh “semangat kerja” dengan pernyataan “Sebagai pengurus saya memiliki semangat dalam melaksanakan tugas”.

3) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi yang dibentuk oleh indikator “kemauan pengurus, kesetiaan pengurus, kebanggaan pengurus pada organisasi” dan direfleksikan oleh “kemauan pengurus” dengan pernyataan “Sebagai pengurus saya melaksanakan tugas dengan tuntas sesuai dengan bidang saya”.

b. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak terhadap kinerja pengurus.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tobigo (2016), Nurfatimah dkk (2017), dan Umala (2017) yang kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

c. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwasanya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi, yang berarti bahwa motivasi memiliki dampak terhadap kinerja pengurus.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiartiningsih dan Suryono (2011), Sugioko dkk (2016), dan Fenia (2018) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

d. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwasanya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi, yang berarti bahwa komitmen organisasi tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja pengurus.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lorensa (2017), dan Fenia (2018) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

e. Gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi

Berdasarkan analisis data dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja

pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA. Dari ketiga variabel tersebut yang tidak berpengaruh penting terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi.

Keterbatasan Penelitian

- a) Penelitian ini dilaksanakan di PMII Rayon Al-farabi, jadi hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh anggota dan pengurus PMII Rayon Al-farabi
- b) Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini ialah menggunakan kuesioner sehingga data yang dapat dikelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Kesimpulan deskriptif
 - 1) Variabel gaya kepemimpinan dicerminkan oleh pernyataan “Pemimpin bersedia mendengarkan keluhan yang saya alami serta mencari solusinya”.
 - 2) Variabel motivasi dicerminkan oleh pernyataan “Sebagai pengurus saya memiliki rencana untuk mengembangkan kaderisasi”.
 - 3) Variabel komitmen organisasi dicerminkan oleh pernyataan “Sebagai pengurus saya melaksanakan tugas dengan tuntas sesuai dengan bidang saya”.
 - 4) Variabel kinerja dicerminkan oleh pernyataan “Sebagai pengurus saya menjalin hubungan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan”.
- b) Berdasarkan hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja PMII Rayon Al-farabi.
- c) Berdasarkan hasil penelitian ini variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran di antaranya:

- a) Melihat hasil jawaban responden dari variabel gaya kepemimpinan dengan indikator dari pernyataan “Pemimpin untuk memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada saya untuk mengambil keputusan yang terbaik bagi saya” masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu ada pembenahan dalam gaya kepemimpinan.
- b) Melihat hasil jawaban responden dari variabel motivasi dengan indikator dari pernyataan “Sebagai pengurus saya memiliki dorongan untuk mencapai tujuan organisasi” masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu pembenahan dan sosialisasi dalam membangun motivasi untuk mendorong pengurus agar bekerja lebih ditingkatkan lagi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi.
- c) Melihat hasil jawaban responden dari variabel komitmen organisasi ada indikator dari pernyataan “Sebagai pengurus saya melaksanakan tugas dengan tuntas sesuai dengan bidang saya” masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu komitmen agar menjalankan tugas lebih profesional.
- d) Melihat hasil jawaban responden dari variabel kinerja ada indikator dari pernyataan “Sebagai pengurus saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan

yang diberikan” masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu perbaikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pengurus.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bernadin dkk. 2003. “*Human Resource Management (An Experimental Edition)*”. Singapore: Mc Grawhill Inc.
- Dessler, Gary. 2006. “Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta”. *Jurnal Nominal*, Vol. 1, No. 1.
- Dewi, Desi Rosmala, dkk. 2017. “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi”. *Jurnal Fakultas Peternakan*. Sumedang.
- Dharma, Agus. 2003. “Manajemen Prestasi Kerja”. Cetakan Pertama. Jakarta: CV Rajawali.
- Fahmi, Irham. 2012. “Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi”. Bandung: Alfabeta.
- Fitriastuti, Triana. 2013. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 4, No. 2, September:103-114.
- Ghozali, Imam. 2013. “Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan program IBM SPSS”. Edisi Ketujuh. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2000. “Manajemen”. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Husein, Umar. 2011. “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Indriantoro, Nur. & Supomo, Bambang. 2014. “Metodologi Penelitian Bisnis”. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kosasih, Yonathan Steve & Sutanto, Eddy Madiono. 2014. “Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Agora*. Vol. 2, No. 1.
- Lakshmi M S, Srinivas K. & Krishna, K.V.R. 2010. “*Employee Engagement for Talent Retention with Reference to The Academicians*”. *Review of Bussines Research*. Vol.10, No.3.
- Luthans, Wibowo. 2011. “Perilaku Dalam Organisasi”. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. “Evaluasi Kinerja SDM”. Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maramis, Enrico. 2013. “Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara”. *Jurnal Emba*, Vol. 1, No. 4, Desember: 955-963.
- Meyer, J.P, Dkk. 2002. “*Affective, Continuans, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Qonsequence*”. *Jornal of Vocational Behavior*. Vol.6, No.1. 20-52.
- Nurfatimah, dkk. 20017. “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam di Indonesia”. *Jurnal analisis* vol.6, No.1, juni 38-43.
- Pane, Sri Gustina & Fatmawati. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan”. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, Vol. 2, No. 3, Oktober: 2339-0506.
- Prabu, Anwar. 2013. “Evaluasi Kinerja SDM”. Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama.
- Priyatno, D. 2012. “Cara Kilat Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Ratnasari, Sri Langgeng & Walsa, Elvina. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam”. *Jurnal Eksekutif*. Vol. 13, No. 1, Juni.
- Rivai, Veitzhal & Mulyadi, Deddy. 2009. “Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi”. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. “Perilaku Organisasi”. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.



- Sariadi, Sarly. 2013. “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat TNI AL LANTAMAL VIII di Manado”. *Jurnal Emba*. Vol. 1, No. 4, Desember: 31-39.
- Sekaran , U. 2006. “*Research Methods For Bussiness*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. “Metode Penelitian Bisnis”. Bandung: Alfabeta.
- Suranta, Sri. 2002. “Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika.
- Sutrisno, Edy. 2009. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi Pertama. Jakarta.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia”. *Jurnal Acta Diurna*. Vol. 3, No. 4.
- Thoha, Miftah. 2010. “Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku”. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono, Fandy. 2006. “Manajemen Pelayanan Jasa”. Yogyakarta: Andi.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia”. *Jurnal Acta Diurna*. Vol. 3, No. 4.
- Winardi, J. 2004. “Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen”. Edisi 1. Cetakan ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary & Kenneth N. Wexley. 1992. “Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia”. Jakarta: Rineka Cipta.

- *) Alsaba S. Igobula Alumnus Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNISMA
**) Hadi Sunaryo, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
***) M.Khoirul ABS, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA