

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS IMABA MALANG RAYA

Oleh:

Adnani Wirakusuma*)

Hadi Sunaryo)**

A. Agus Priyono*)**

Email : Adnaniwirakusuma96@gmail.com

Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This discipline on the performance of the IMABA Malang management. The variables used in this study are performance variables, namely (dependent variable), while the independent variables are the style of leadership, communication and work discipline. The data analysis method used in this study is a method with descriptive statistics and parametric infrational statistics with SPSS assistance tools. With a sample size of 79. The results of the study partially concluded that the leadership style variable had an influence on performance, communication on performance and work discipline had an effect on performance.

Key word: *leadership style, communication, work discipline, performance*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah hal yang sudah tidak asing lagi di kalangan masyarakat, terlebih lagi di kalangan mahasiswa yang benar-benar aktif dalam dunia kampus, apalagi mahasiswa yang sudah menyadari pentingnya organisasi untuk mengembangkan hard skillnya. Organisasi merupakan wadah bagi se kelompok atau individu untuk berinteraksi bisa mencapai tujuan organisasi yang di harapkan dan hasil memuaskan.

Bagi mahasiawa organisasi adalah sesuatu yang penting agar dapat berlatih memimpin dan di pimpin, agar nantinya ketika sudah memasuki dalam dunia kerja dapat mengimplementasikan apa yang sudah di dapat di organisasi tersebut.

Menurut Tampubolon (2007:75). “Bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai dari hasil falsafah, keterampilan, sikap yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Maka dari itu pemimpin mempunyai peran sentral dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Pemimpin juga harus dapat berkomunikasi secara baik dengan semua pengurus nya. Dengan sikap dan perilaku yang baik, pemimpin dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Pendapat lain menyatakan bahwa (Wiyadi 2009:4). Keberhasilan pencapaian organisasi sangat bergantung pada peran pemimpinnya.

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon

dan mengimplementasikan perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Tidak hanya itu, pembagian kerja menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan yang berguna untuk menguraikan pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil organisasi yang di laksanakan individu maupun kelompok.

Komunikasi di suatu organisasi merupakan suatu interaksi antara pemimpin dan pengurus, serta pengurus dengan sesama pengurus. Supardi (2012:9) “Memakai komunikasi sebagai pendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang di kehendaki oleh yang mempunyai pendapat tersebut.” Komunikasi yang baik bisa terbangun dalam organisasi dan perusahaan, dalam mengerjakan tugasnya, pengurus harus dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama pengurus, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi juga menjadi sarana bawahan untuk meminta arahan dan petunjuk kepada atasannya. Menjalinkan komunikasi mudah untuk di lakukan, dalam hal ini tidak semua individu dapat membangun komunikasi dengan baik.

Menurut rivai et. al. (2011:549), ”Disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah di tetapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana Deskripsi Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja kepada Kinerja Pengurus IMABA Malang Raya?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan Disiplin kerja kepada kinerja Pengurus IMABA Malang Raya?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepada kinerja Pengurus IMABA Malang Raya?

Tujuan masalah pada penelitian ini:

1. Untuk Mendeskripsikan Gaya kepemimpinan, komunikasi kepada kinerja pengurus IMABA Malang Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kepada kinerja pengurus IMABA Malang Raya.
3. Untuk ingin tau pengaruh gaya kepemimpinan kepada kinerja pengurus IMABA Malang Raya.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:213). Bahwa “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Komunikasi

Haryani (2010:13). Komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2005:194). Berpendapat bahwa "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pengertian diatas di simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Kinerja

Menurut Sedarmayati (2010:260). "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja dari pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (di bandingkan dengan standar yang telah ditentukan)".

H2: Pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Menurut Sutrisno (2016:213). Bahwa "Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang di harapkan".

Nurfatimah dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pada pengurus besar Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) di indonesia" menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus.

H3: Pengaruh secara parsial komunikasi terhadap Kinerja.

Haryani (2010:13). Komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain.

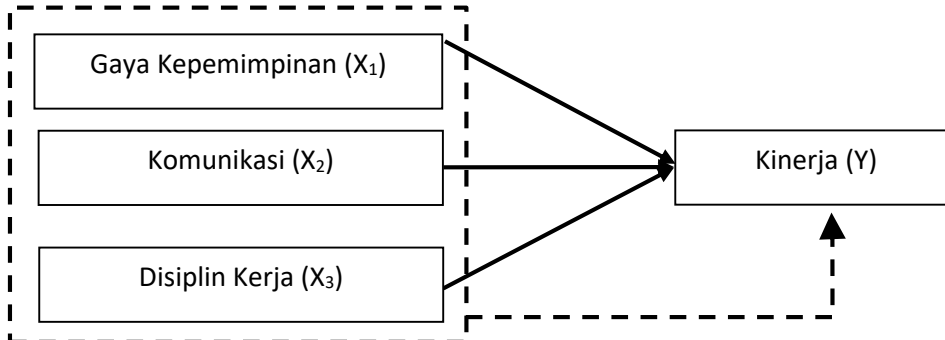
Luluk (2016) meneliti tentang pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja organisasi di unit kegiatan mahasiswa (UKM) uin sunan kalijaga Yogyakarta. Hasil penelitian yang menyatakan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kedua variabel.

H4: Pengaruh secara parsial Disiplin terhadap Kinerja

Hasibuan (2005:194). Berpendapat bahwa "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Dzulkifli (2013) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KERANGKA KONSEPTUAL



Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metoden Kuantitatif

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan kuesioner

Populasi

Populasi dalam penelitian ini 371

Sampel

Sampel yang diambil 79.

Profil IMABA Malang Raya

IMABA Malang Raya adalah wadah bagi mahasiswa Bangkalan yang berada di Malang, yang diharapkan agar mahasiswa Bangkalan mampu mengembangkan potensi diri dan kualitas keilmuannya. Agar suatu saat nanti ketika sudah lulus mampu membawa perubahan bagi Bangkalan.

Pengembangan organisasi IMABA Malang Raya terdiri dari Universitas Islam Malang (UNISMA), Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN), Universitas Brawijaya (UB), Universitas Muhammadiyah Malang (UMM), Universitas Tribhuwana Tungadewi (UNITRI), Universitas Negeri Malang (UM), Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STIMIKASIA), Wearnes education Center (WEARNES), Universitas Widyagama Malang (WIDIYAGAMA), Institut Agama Islam (IAI AL-QOLAM), Universitas Raden Rahmat Malang (UNIRA), Universitas Kanjuruhan Malang (UNIKAMA).

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.656	Valid
	X1.2	0,560	Valid
	X1.3	0,695	Valid
	X1.4	0,549	Valid
	X1.5	0,672	Valid
Komunikasi	X2.1	0,842	Valid
	X2.2	0,813	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,759	Valid
	X3.2	0,609	Valid
	X3.3	0,724	Valid
	X3.4	0,640	Valid
Kinerja	Y1.1	0,647	Valid
	Y1.2	0,530	Valid
	Y1.3	0,570	Valid
	Y1.4	0,505	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.7 di ketahui bahwa semua item penelitian pada variabel independen memiliki r hitung > sig sehingga dapat di simpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat di akukan analisis selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,743	Reliabel
Komunikasi	0,851	Reliabel
Disiplin Kerja	0,769	Reliabel
Kinerja	0,733	Reliabel

Instrumen di katakan reliabel, jika nilai alpha crobach sama dengan atau di atas 0,60. Berdasarkan Tabel 4.8 di ketahui bahwa nilai alpha crobach pada variabel independen berada di atas 0,60 sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel tersebut telah reliabel dan dapat di lakukan analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Predicted Value
N		79
Normal Parameters ^a	Mean	15.7974684
	Std. Deviation	2.29426247
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.045
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.687
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji normalitas di dapatkan bahwa nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov Z 0,678 > 0,05 maka residual data terdistribusi normal

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolineritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikoliaritas

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,814	1.229	Non multikolineritas
Komunikasi	0,348	2.877	Non multikolineritas
Disipli Kerja	0,307	3.254	Non multikolineritas

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1, sehingga dapat di katakan tidak terdapat gejala multikolineritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,246	<i>Homoskedastisitas</i>
Komunikasi	0,224	<i>Homoskedastisitas</i>

Disiplin Kerja	0,142	<i>Homoskedastisitas</i>
----------------	-------	--------------------------

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil analisis di ketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga di simpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi non heteroskedastisitas telah terpenuhi

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 6
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)		Standardized Coefficients (β)	t hitung	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.164	1.941		.084	0.933
Gaya Kepemimpinan	.157	.078	.165	2.019	0.047
Komunikasi	.774	.296	.326	2.610	0.011
Disiplin Kerja	.761	.193	.523	3.946	0.000

Variabel terikat pada regresi ini adalah Kinerja (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Komunikasi (X2). Dan variable Disiplin Kerja (X3) Model regresi berdasarkan hasil analisis diatas adalah:

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

$$Y = 0,164 + 0,154 X_1 + 0,774 X_2 + 0,761 X_3$$

UJI HIPOTESIS

a. Hasil uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.564	3	136.855	36.632	.000a
	Residual	280.196	75	3.736		
	Total	690.759	78			

Berdasarkan tabel 4.13 hasil Uji F dapat di ketahui nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang di ajukan

dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dapat di terima.

Hasil Uji

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.164	1.941		.084	.933
x1	.157	.078	.165	2.019	.047
x2	.774	.296	.326	2.610	.011
x3	.761	.193	.523	3.946	.000

H2: Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja menghasilkan nilai thitung sebesar 2.019 dengan nilai signif-ikansi sebesar 0.047. Nilai signifkansi lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2. Variabel Komunikasi

Hipotesis yang diuji:

H3: Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen menghasilkan nilai thitung sebesar 2.610 dengan nilai signif-ikansi sebesar 0,011. Karena nilai signifkansi lebih kecil dari 0,05 maka H3 diterima. Artinya, Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3. Variabel Disiplin Kerja

Hipotesis yang diuji:

H4: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja menghasilkan nilai thitung sebesar 3.964 dengan nilai signifkansi sebesar 0.000. Karena nilai signifkansi lebih kecil dari 0,05 maka H4 diterima. Artinya, variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Hipotesis yang diuji:

H2: Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja menghasilkan nilai thitung sebesar 2.019 dengan nilai signif-ikansi sebesar 0.047. Nilai signifkansi lebih kecil dari 0,05

maka H2 diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2. Variabel Komunikasi

Hipotesis yang diuji:

H3: Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen menghasilkan nilai thitung sebesar 2.610 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H3 diterima. Artinya, Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3. Variabel Disiplin Kerja

Hipotesis yang diuji:

H4: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja menghasilkan nilai thitung sebesar 3.964 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H4 diterima. Artinya, variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Keterbatasan Penelitian

a. Variabel yang bisa berpengaruh Kinerja di penelitian ini terdapat tiga variabel adalah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja, sedangkan masih ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi Kinerja.

b. Penelitian di lakukan kepada IMABA Malang Raya sehingga hasil penelitian hanya dapat di gunakan oleh IMABA Malang Raya.

Saran

a. Melihat hasil dari rata-rata jawaban responden variabel Kinerja memperoleh skor rata-rata rendah, oleh karena itu perlu sosialisasi pemahaman organisasi dan peningkatan pola komunikasi yang baik.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Dzulkifli, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kon-pensasi dan Budaya Organisasi.
- Haryani, 2010, Ananlisi Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa Mandiri Pratama. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13 (1): h: 40-45.
- Hasibuan,SP. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keber-hasilan, Jakarta. CV. Mas Agung

- Luluk 2016. Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Kinerja.
- Nurfatimah dkk, 2017, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.
- Purba, Amir, dkk. 2006. Pengantar Ilmu Komunikasi. Pustaka Bangsa Perss, Medan.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo..
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung.
- Supardi , 2012, Sistem Operasi Andal Android, Soft cover, Gramedia Direct
- Sutrisno, 2013, Manajemen Sumber DManajemen Sumber Dayaaya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Tampubolon, Biatna.D.2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001.Jurnal standardisasi. No.9. Hal: 106-115.
- Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.
- Wiyadi , Joko. 2009. Pengaruh Motivasi, Perilaku Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Kidul. Jurnal Siasat Bisnis. Vol. 13 No.1, April 2009.Halaman 77-92

Adnani Wirakusuma*) Alumni FEB UNISMA
Hadi Sunaryo) Dosen tetap FEB UNISMA**
A Agus Priyono*) Dosen tetap FEB UNISMA**