

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS
(Studi kasus PMII Rayon Al-Farabi)**

Oleh:

Ali Imron Maulana*)

Budi Wahono)**

Khalikussabir*)**

aliimronmaulana99@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study is entitled The Effect of Leadership Style, Communication, and Organizational Commitment on Management Performance (PMII Rayon Al-Farabi case study). The purpose of this determination is to find out and analyze the influence of leadership style, communication, and organizational commitment to the management performance, both simultaneously and partially. Managing people in PMII Rayon Al-Farabi's organization is not easy, because it has a board of 225 people. Of course they have varied and different characters, desires, thought patterns, and skills. So that it becomes an important capital for management and organizational leaders to have an ideal leadership style, good communication and strong commitment, so that each individual has a real contribution and good performance. This type of research used in this research is quantitative research. Analysis technique using multiple regression. While the sampling technique in this study uses proportionate stratified random sampling. Based on the results of this study that the leadership style (X1), communication (X2), and organizational commitment (X3) simultaneously have an influence on performance (Y). The independent variable that has a dominant influence is communication (X2), which has a positive and significant effect on the performance of the board.

Keywords: *Leadership Style, communication, organizational commitment, performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Setiap organisasi pasti memiliki visi dan misi sebagai arah gerak serta tujuan berjalannya roda organisasi. Visi tersebut bisa tercapai apabila pengurus mampu bekerja sama dengan baik di dalam menetapkan *planning*, kreasi, inovasi dan melakukan kolaborasi satu sama lain. Sehingga, kinerja menjadi tolak ukur dari sukses atau tidaknya organisasi.

Kinerja yang baik bisa tercapai apabila dalam organisasi pemimpin dan pengurus memiliki sinergitas dan kolaborasi yang baik. Banyak hal yang harus dilakukan agar pengurus mempunyai komitmen dan spirit kerja yang baik dalam melakukan kerja organisasi dan kerja kaderisasi guna tercapainya tujuan organisasi. PMII Rayon Al-Farabi sebagai organisasi yang *non profit oriented*, tentu memiliki tantangan tersendiri bagi pemimpin dan pengurus agar terus berkomitmen dalam melaksanakan program kerja. Komitmen lebih menjurus kepada prinsip, kesadaran, dan tanggung jawab terhadap amanah, tugas, serta cita-cita organisasi yang dianggap sebagai tujuan kolektif. Mengatur manusia dalam organisasi PMII Rayon Al-Farabi tidak mudah, karena memiliki jumlah pengurus 225 orang. Tentu mereka memiliki karakter, keinginan, pola pikir, dan kemampuan yang variatif dan berbeda-beda. Sehingga menjadi modal penting untuk pengurus dan pemimpin organisasi mempunyai gaya kepemimpinan baik, komunikasi yang baik dan komitmen yang kokoh, agar setiap individu memiliki kontribusi nyata dan kinerja yang bagus.

Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Masa Khidmat 2019-2020 adalah objek dari penelitian ini. Menjadi pengurus dan pemimpin dalam organisasi tersebut tidak mudah, karena sejak awal mereka dibaiat untuk berkomitmen dalam menjaga ideologi bangsa, ideologi ahlussunnah wal jama'ah, serta bertanggung jawab dalam menjalankan program kerja dengan tujuan mengembangkan kapasitas dan bakat kader. Dalam proses berjalannya organisasi PMII Rayon Al-Farabi tersebut pasti ada dinamika dan masalah yang dapat mempengaruhi pada kinerja pengurus.

Berlandaskan penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Dan komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi.”**

Rumusan Masalah

1. Bagaimana dampak gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja?

Tujuan Penelitian

1. Memahami dampak gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen kepada kinerja.
2. Memahami dampak gaya kepemimpinan kepada kinerja pengurus.
3. Memahami dampak komunikasi kepada kinerja pengurus.
4. Memahami dampak komitmen organisasi kepada kinerja pengurus.

MANFAAT PENELITIAN**Teoritis**

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan menjadi referensi baru.

Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan dan pengalaman, khususnya bagi organisatoris.

PENELITIAN TERDAHULU

Kiswanto (2010) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KALTIM Pos Samarinda”. Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan dan komunikasi berdampak *positive* dan signifikan kepada kinerja karyawan, dan komunikasi memiliki dampak banyak kepada kinerja.

Wardhana (2014) yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang”. Hasil penelitian membuktikan semua variabel berdampak signifikan kepada kinerja.

Febriyandi (2016) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Sub. Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung”. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif kepada kinerja.

Nurfatimah (2017) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada pengurus besar Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) di Indonesia” membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak *positive* kepada kinerja.

Fenia (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi kerja, pelatihan dosen dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi X di Sumatra Barat” menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Pelatihan dosen berdampak *positive* dan signifikan kepada kinerja dosen.

Hanan (2018) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis” menunjukkan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan berdampak *positive* kepada kinerja pengurus.

TINJAUAN TEORI**Kinerja**

Menurut Sedarmayati (2011:260) “Kinerja merupakan hasil kerja dari sebuah proses manajemen suatu organisasi, dimana hasil kerja tersebut bisa ditunjukkan buktinya secara nyata”.

“Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam mengerjakan amanahnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima”.

“Menurut Priansa (2014:269) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menuntaskan tugasnya”.

Berdasar beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah standar dari capaian organisasi, serta indikator kinerja dapat diukur oleh berbagai macam perspektif yang terdapat didalam organisasi. Sukses atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari kinerja organisasi secara baik dan produktif.

Menurut Bernardin & Russel (2003:135) untuk mengukur sebuah kinerja karyawan, dapat menggunakan beberapa dimensi, diantaranya:

1. *Quality*
2. *Quantity*
3. *Time Linnes*
4. *Cost Effectivinnes*
5. *Need For Supervision*
6. *Interpersonal Impact*

Gaya Kepemimpinan

“Gaya kepemimpinan ialah norma tingkah laku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat”. “Menurut Syafiee (2012:1), kepemimpinan adalah proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan untuk tujuan organisasi”.

Menurut Tjiptono (2001:161) “menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”.

Berlandaskan penjelasan tersebut maka bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu trik pimpinan untuk mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahan untuk menggapai visi.

Menurut Siagian (2002:121) indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
2. Kepercayaan
3. Komunikasi
4. Pengambilan keputusan
5. Empati

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Kemampuan individual untuk melaksanakan pekerjaan
- b) Ukuran usaha yang dicurahkan
- c) Dukungan organisasi

Komunikasi

Organisasi dimanapun pasti membutuhkan Komunikasi. “Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang komunikator mengirimkan stimuli yang biasanya dengan simbol-simbol verbal untuk mengubah perilaku orang lain” (Haryani, 2010:13).

“Komunikasi merupakan sebuah fase berpindahnya suatu informasi. Hal ini bisa diinterpretasikan dengan tujuan yang dimaksud” (Mangkunegara, 2013:97).

Berdasarkan teori di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi bisa mempengaruhi terhadap keberlangsungan dan kemajuan organisasi.

Arifin, (2017:154) menjelaskan bahwa “komunikasi melakukan 4 fungsi dalam sebuah organisasi yaitu informasi, motivasi, pernyataan emosional dan pengendalian. Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara”.

Komunikasi ini dimungkinkan dapat meningkatkan minat karyawan tentang sesuatu yang harus dilakukan, seberapa baik karyawan melakukan serta bagaimana cara karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Komunikasi dalam suatu organisasi adalah sebuah cara dasar dalam menunjukkan kelebihan atau kekurangan. “Oleh karena itu, komunikasi menyediakan pernyataan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial. Fungsi terakhir dari komunikasi adalah untuk memfasilitasi pengambilan keputusan”.

Komitmen Organisasi

“Komitmen adalah suatu kecintaan terhadap sesuatu yang dikerjakan oleh individu”. “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) komitmen organisasi ialah kemauan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, kemauan untuk berusaha keras sesuai dengan yang diinginkan organisasi”

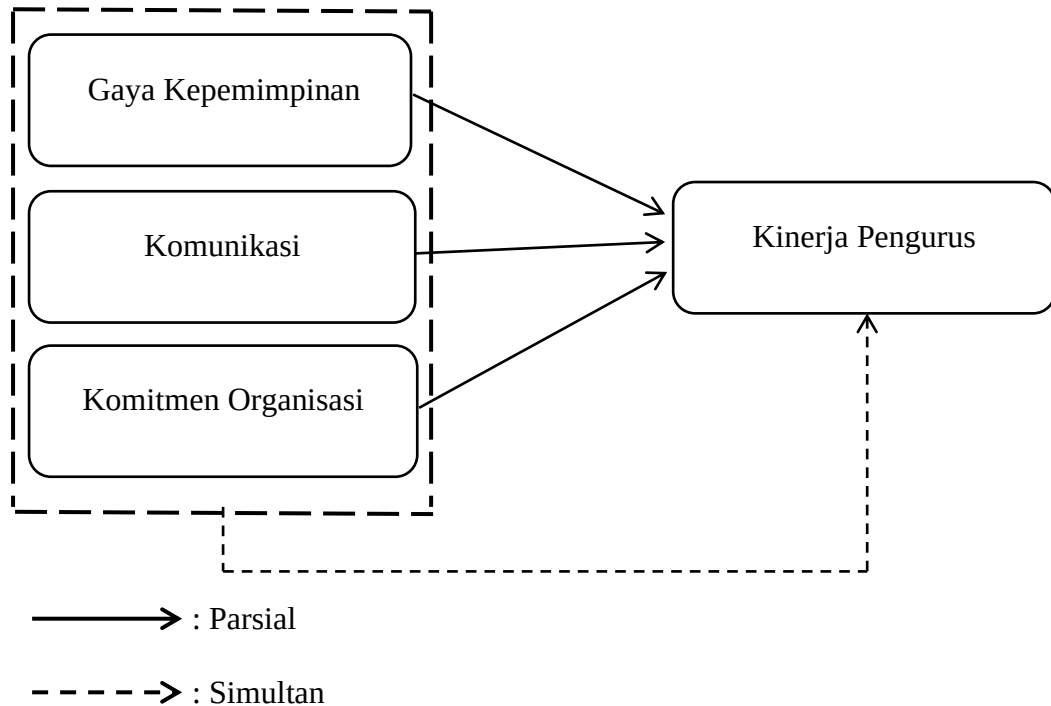
Dari ketiga pendapat diatas ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi ialah rasa untuk tetap setia pada organisasi dengan kondisi apapun.

Bashaw (2008:156) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Kemauan pengurus
2. Kesetiaan pengurus
3. Kebanggaan pengurus

Berdasarkan penjelasan diatas bisa diringkas bahwa komitmen adalah prinsip atau sikap yang menggambarkan sejauh mana individu atau kelompok mengenal dan terikat terhadap organisasinya. Dengan demikian maka indikator komitmen seseorang menjadi satu titik tolak melihat sejauh mana individu atau kelompok tersebut berkomitmen.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.
- H2 : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.
- H3 : Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.
- H4 : Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

Populasi

“Menurut Sugiyono (2015: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi ini yakni pengurus dari PMII Rayon Al-Farabi masa khidmat 2019-2020, yakni dengan jumlah total 225 pengurus.

Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2012:91)”. “Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified rondon sampling* adalah

teknik yang digunakan bila populasi memiliki anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2013:64)". Ditentukan dengan rumus slovin, maka jumlah sampel sejumlah 69.

Konsep Variabel

1. "Kinerja diidentifikasi sebagai suatu hasil yang didapat oleh organisasi (baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*) dalam kurun waktu satu periode".
2. "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2007:49)".
3. "Komunikasi menunjukkan adanya proses seorang komunikator yang berupaya mengirimkan maksud stimulus yang seringkali berupa simbol-simbol verbal untuk mengarahkan perilaku orang lain pada maksud komunikator".
4. "Komitmen merupakan kecenderungan individu untuk bertahan dalam organisasi karena adanya anggapan bahwa dirinya akan mengalami kerugian bila meninggalkan organisasi itu (Meyer, 2002:13)".

Operasional Variabel

1. Adapun indikator kinerja adalah:
 - a. *Quality*
 - b. *Quantity*
 - c. *Time linnes*
 - d. *Cost effecttivinnes*
 - e. *Nedd for supervision*
 - f. *Interpersonal impact*
2. Adapun indikator gaya kepemimpinan adalah:
 - a. Empati
 - b. Komunikasi
 - c. Pengambilan keputusan
 - d. Kepercayaan
 - e. Tanggung jawab
3. Indikator komunikasi adalah:
 - a. Lengkap
 - b. Dilandaskan kepercayaan dua pihak
 - c. Hindari kata-kata yang kurang baik
 - d. Kondisi
 - e. Tepat target
 - f. Mudah dimengerti

4. Indikator komitmen organisasi yaitu:
 - a. Kesetiaan
 - b. Kemauan
 - c. Kebanggaan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Instansi

PMII ialah salah satu organisasi ekstra kampus yang berlandaskan keindonesiaan dan keislaman. Dari sisi keindonesiaan empat pilar dijadikan sebagai patokan ideologi organisasi dalam berfikir dan bergerak. Dari sisi keislamannya nilai-nilai aswaja (Ahlussunnah Wal Jama'ah) dijadikan sebagai pijakan utama dalam mengembangkan organisasi. Jenjang kaderisasi PMII di internal kampus khususnya di UNISMA terbagi atas rayon dan komisariat. Rayon sebagai akar kaderisasi yang menaungi lingkup fakultas, dan komisariat menaungi lingkup universitas yang secara struktural kedudukannya lebih tinggi dari rayon. PMII Rayon Al-Farabi sendiri lingkupnya adalah FEB Unisma. Kiprah PMII Rayon Al-Farabi sebagai wadah berproses mahasiswa FEB sudah 30 tahun. Tentu PMII Rayon AL-Farabi sudah banyak berkontribusi kepada kampus, dan masyarakat dengan kegiatan yang berfokus pada pengembangan kapasitas keilmuan, kegiatan keagamaan, dan kegiatan pengabdian masyarakat.

Tugas Pokok dan Fungsi Struktur Organisasi

- 1) Ketua, sebagai penanggung jawab semua kegiatan, memimpin, mengkoordinasi, mengatur pengambilan keputusan dan pelaksanaannya, serta membagi tugas dan diantara pengurus.
- 2) Wakil ketua, membantu ketua dalam menjalankan tugas organisasi, mewakili dan menandatangani surat-surat organisasi apabila ketua berhalangan.
- 3) Sekretaris, membantu ketua dan wakil ketua dalam menjalankan tugas organisasi, mengkoordinasikan kebijakan umum dan mengatur administrasi.
- 4) Bendahara, mengelola keuangan, mengatur pemasukan dan pengeluaran organisasi. Membuat petunjuk teknis tentang mekanisme keuangan, melaporkan situasi keuangan organisasi secara berkala dan mengawasi mekanisme keuangan kepanitiaan.
- 5) Biro kaderisasi, melaksanakan sistem organisasi secara efektif, melaksanakan pendidikan kader dengan melakukan pelatihan formal maupun non-formal. Melaksanakan koordinasi dengan biro terkait dalam rangka pengembangan formulasi pemberdayaan kader, mengkoordinir dan berpartisipasi dalam seluruh kegiatan kaderisasi organisasi rayon. Mengupayakan, mensosialisasikan dan meningkatkan gerakan pemikiran dalam setiap proses pengkaderan, mewakili dan membantu tugas-tugas ketua bila berhalangan, terutama yang sesuai dengan bidangnya dan atas pendelegasian ketua.
- 6) Biro keorganisasian, melakukan penertiban data base organisasi dan informasi. Melaksanakan pendataan potensi warga atau alumni dan pengelola informasi serta sumberdaya organisasi lainnya dalam rangka optimalisasi potensi organisasi

- 7) Biro sosial kemasyarakatan, melakukan upaya pengabdian masyarakat, dan melakukan advokasi serta pendampingan terhadap masyarakat.
- 8) Biro keagamaan, melakukan kajian dalam bidang keagamaan baik melalui kegiatan formal maupun non formal. Meningkatkan pemahaman keagamaan kader tentang Ahlussunnah Wal Jama'ah dan melakukan kerja sama lintas agama dengan organisasi keagamaan lainnya.
- 9) Badan semi otonom adalah badan-badan khusus yang berfungsi sebagai pusat pengembangan strategi sesuai dengan bidangnya dalam rangka menciptakan efektivitas dan produktivitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan wewenang BSO.

Hasil Pengujian Statistik Inferensi dan Pengujian Hipotesis

Penelitian ini, diuji dengan memakai cara analisis regresi berganda. Diawali dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji *multikolonieritas* dan uji *heteroskedastisitas*. Diolah dengan memakai SPSS.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel	No.item	r hitung	r table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,906	0.236	VALID
	X1.2	0,905	0.236	VALID
	X1.3	0,923	0.236	VALID
	X1.4	0,893	0.236	VALID
	X1.5	0,917	0.236	VALID
Komunikasi	X2.1	0.781	0.236	VALID
	X2.2	0.861	0.236	VALID
	X2.3	0.793	0.236	VALID
	X2.4	0.811	0.236	VALID
	X2.5	0.799	0.236	VALID
	X2.6	0.811	0.236	VALID
Komitmen organisasi	X3.1	0.797	0.236	VALID
	X3.2	0.880	0.236	VALID
	X3.3	0.883	0.236	VALID
Kinerja	Y1.1	0.807	0.236	VALID
	Y1.2	0.862	0.236	VALID
	Y1.3	0.780	0.236	VALID

Variabel	No.item	r hitung	r table	Keterangan
	Y1.4	0.717	0.236	VALID
	Y1.5	0.547	0.236	VALID
	Y1.6	0.748	0.236	VALID

Berlandaskan uji validitas tersebut, semua variabel yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,947	Reliabel
Komunikasi	0,894	Reliabel
Komitmen organisasi	0,814	Reliabel
Kinerja	0,814	Reliabel

Semua nilai *alpha cronbach* pada variabel ini berada di atas 0,60 kesimpulannya variabel ini telah reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolonieritas

Apabila VIF variabel independen < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ berarti non multikolinearitas.

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,501	1,994	Non multikolinearitas
Komunikasi(X2)	0,413	2,420	Non multikolinearitas
Komitmen organisasi (X3)	0,530	1,887	Non multikolinearitas

Berdasarkan Tabel tersebut semua variabel *independent* telah non multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,974	Homoskedastisitas
Komunikasi (X ₂)	0,445	Homoskedastisitas
Komitmen organisasi (X3)	0,907	Homoskedastisitas

Berdasarkan hasil tersebut, bahwa variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Metode yang digunakan memakai uji Kolmogorov Smirnov

			Unstandardized Residual
N			69
Normal Parameters(a,b)	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2.51373906
Most Extreme Differences	Absolute		,095
	Positive		,058
	Negative		-,095
Test statistic			,095
Asymp. Sig. (2-tailed)			,199

Berdasarkan hasil tersebut asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

Analisa Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	5,201	2,224		2,339	,022
	Gaya kepemimpinan	-,391	,099	-,451	-3,932	,000
	Komunikasi	,985	,130	,958	7,582	,000
	Komitmen	,107	,208	,057	,511	,611

Persamaan hasil diatas ialah:

$$Y = 5,201 - 0,391X_1 + 0,985X_2 + 0,107X_3$$

Adapun interpretasinya adalah:

- Nilai konstanta 5,201, berarti kalau semua variabel X nilainya 0, maka Y nilainya 5,201.
- Gaya kepemimpinan (X1) memiliki dampak *negative* terhadap kinerja pengurus dengan koefisien regresi sebesar -0,391 maknanya kalau variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka kinerja pengurus akan turun.
- Komunikasi (X2) memiliki dampak *positive* kepada kinerja pengurus dengan koefisien regresi sebesar 0,985 maknanya kalau variabel komunikasi mengalami kenaikan maka kinerja pengurus akan naik
- Komitmen organisasi (X3) memiliki dampak *positive* kepada kinerja pengurus dengan koefisien regresi 0,107, maknanya kalau variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan maka kinerja pengurus akan naik.

UJI HIPOTESIS

Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572,954	3	190,985	28,891	,000(b)
	Residual	429,684	65	6,611		
	Total	1002,638	68			

Dari tabel diatas diperoleh hasil sig 0,000 , lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan, komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pengurus.

Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t hitung	Sig.
Gaya kepemimpinan (X ₁)	-3,932	0,000
Komunikasi (X ₂)	7,582	0,000
Komitmen organisasi (X ₃)	0,511	0,611

1) Variabel gaya kepemimpinan

Dari hasil tersebut nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Bahwa, gaya kepemimpinan secara parsial berdampak signifikan kepada Kinerja.

2) Variabel Komunikasi

Dari hasil tersebut nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Bahwa, komunikasi secara parsial berdampak signifikan kepada Kinerja.

3) Variabel komitmen organisasi

Dari hasil tersebut nilai signifikansi 0,611, lebih besar dari 0,05. Maknanya, komitmen organisasi secara parsial tidak berdampak signifikan kepada Kinerja.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berlandaskan analisa data dapat disimpulkan kalau Gaya kepemimpinan, komunikasi dan komitmen organisasi mempunyai dampak dengan simultan atau bersama-sama kepada kinerja pengurus.

Hal ini sesuai dengan penelitian Fenia (2018), dan Hanan (2018) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan kepada kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan kepada kinerja pengurus.

Gaya kepemimpinan merupakan ”proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan untuk tujuan organisasi” (Syafiee, 2012:1).

Bertolak belakang dengan penelitian oleh Febriyandi dan Hanan (2018) yang menunjukkan gaya kepemimpinan berdampak positif kepada kinerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pengurus. Komunikasi adalah sebuah ”proses pemindahan suatu informasi, ide atau pengertian dari 1 orang ke orang lain”. (Mangkunegara, 2013:97).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyandi (2016), dan Hanan (2018) yang menunjukkan komunikasi berdampak positif kepada kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Komitmen organisasi tidak berdampak kepada kinerja pengurus. Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak komitmen pengurus, maka tidak begitu meningkatkan kinerja pengurus.

Komitmen adalah ”suatu situasi dimana individu berpihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya dan berniat untuk bertahan dalam organisasi” (Robbins, 2015:26).

Bertolak belakang dengan penelitian Fenia (2018) yang menghasilkan kalau komitmen organisasi berdampak *positive* dan signifikan kepada kinerja.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan agar mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-alfarabi. Hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Deskriptif
 - 1) Variabel gaya kepemimpinan ditunjukkan dengan *statement* ”Pemimpin bertanggung jawab atas tugasnya”
 - 2) Variabel komunikasi dicerminkan oleh pernyataan ”Saya berkomunikasi dengan menghindari kata-kata yang kurang baik”.
 - 3) Variabel komitmen organisasi ditunjukkan dengan *statement* ”Saya setia pada organisasi”.
 - 4) Variabel kinerja dicerminkan oleh pernyataan ”Saya mampu bekerja sama dengan baik”
- b) Gaya kepemimpinan, komunikasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi. Karena memiliki nilai signifikansi 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa ketiga variabel tersebut sangat menentukan kepada pengurus dalam menjalankan kinerjanya.

- c) Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi. Karena memiliki koefisien regresi sebesar 0,985 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa Komunikasi yang terjadi dalam PMII Rayon Al-Farabi menjadi kunci dalam melaksanakan kinerja.
- d) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi. Karena memiliki koefisien regresi sebesar 0,107 dan nilai signifikansi 0,611. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penelitian ini ialah:

- a) Hasil ini cuma bisa dipakai oleh PMII Rayon Al-farabi
- b) Pengambilan data hanya berlandaskan kuesioner.

SARAN

- a) *Statement* “Pemimpin memberikan tugas dengan rasa saling percaya dan pengambilan keputusan pemimpin memprioritaskan kepentingan organisasi dengan pertimbangan pengurus” hasilnya rendah, maka gaya kepemimpinan perlu dibenahi.
- b) *Statement* “Saya menyampaikan informasi dengan lengkap dan informasi yang saya sampaikan tepat sasaran” hasilnya, maka pola komunikasi perlu diperbaiki.
- c) *Statement* “Saya menjalankan tugas organisasi dengan kemauan yang kuat” hasilnya rendah, maka loyalitas perlu dievaluasi.
- d) *Statement* “Saya tidak membutuhkan pengawasan kerja” hasilnya rendah, maka perlu diawasi dalam bekerja.

Bagi peneliti setelahnya yang ingin dilanjutkan dan pengembangan, saya berharap untuk menyempurnakannya, dengan menambahkan atau mengurangi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Rois, dkk. 2017. *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. 2017. Penerbit Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Fahmi, Ilham. *Perilaku organisasi*. Alfabeta: Bandung, 2013.
- Goldhaber, Gerald . 1986. *Organizational Communication*. Jakarta: Erlangga
- Gibson, 2002. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro..
- Hasibuan, Melayu S.P. 2004. *Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama*. Bandung.
- Mifthaul, Hanan.2018. *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Pengurus UAM Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.*: Universitas Islam Malang.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Nestrom, dan Davis. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 7 Bahasa Indonesia, Jilid 1*. Jakarta ; Erlangga

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.

Purba, Amir, dkk. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Pustaka Bangsa Perss, Medan.

Robbins, Coulter, M. 2007, *Manajemen. Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT. Indeks.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Rafika aditama.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Siagian, S.P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ali Imron Maulana*) Adalah Alumni FEB UNISMA

Budi Wahono)** Adalah Dosen FEB UNISMA

Khalikussabir*)** Adalah Dosen FEB UNISMA