



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS**

(Studi Kasus Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

M. Rifki Afif

NPM. 21801081183



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

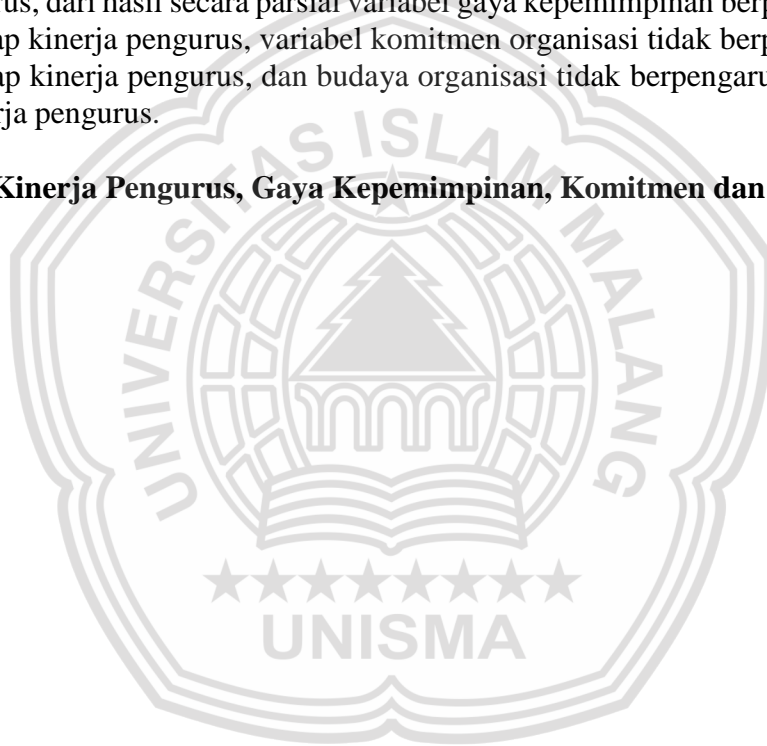
MALANG

2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus, populasi pada penelitian ini anggota Ikatan Mahasiswa Dewata (IMADE) Malang, sebanyak 53 pengurus dengan penentuan sampel menggunakan rumus sampling jenuh sehingga di dapat sebanyak 53 sampel. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanasi. Data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan teknik kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen: uji validitas dan uji realibilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik: uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, Analisis regresi linear berganda, uji Hipotesis: uji simultan, uji parsial dan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian secara simultan didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus, dari hasil secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus, variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus, dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus.

Kata kunci: Kinerja Pengurus, Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Organisasi.

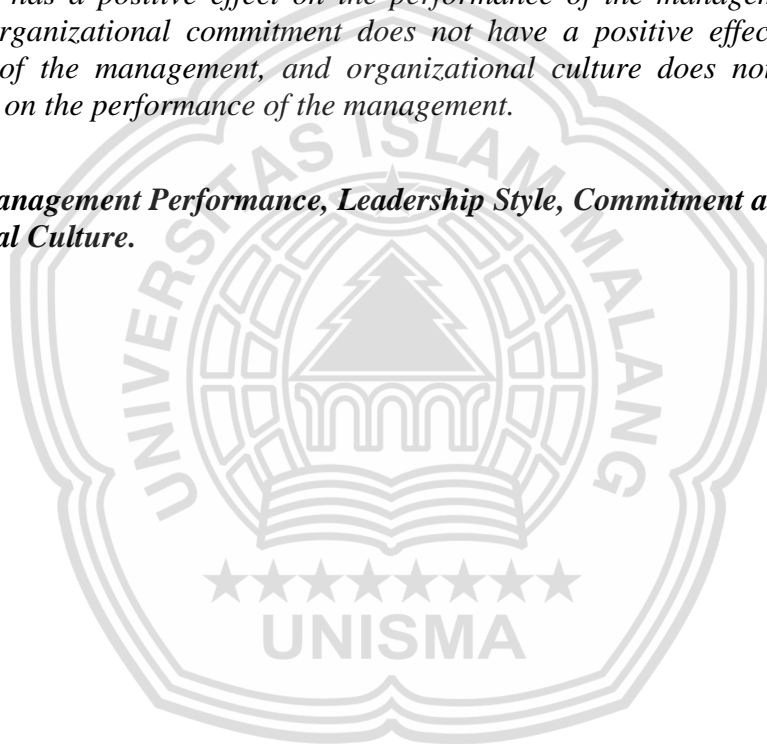




ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, commitment, and organizational culture on the performance of the management, the population in this study were members of the Malang Student Association (IMADE), as many as 53 administrators with the determination of the sample using the saturated sampling formula so that 53 samples were obtained. The type of research used is a quantitative method with an explanatory approach. The data used are primary data using a questionnaire technique. The data analysis method used is instrument test: validity test and reliability test, normality test, classical assumption test: multicollinearity test and heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis test: simultaneous test, partial test and coefficient of determination. From the results of simultaneous research The results show that leadership style, commitment and organizational culture have a significant effect on the performance of the management, from the results partially the leadership style variable has a positive effect on the performance of the management, the variable of organizational commitment does not have a positive effect on the performance of the management, and organizational culture does not have a positive effect on the performance of the management.

Keywords: Management Performance, Leadership Style, Commitment and Organizational Culture.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sarana atau tempat bagi seseorang yang memiliki keinginan yang sama untuk mewujudkan tujuannya, yang mana nantinya akan terdapat hubungan kerja yang berkolaborasi satu sama lain (Purba, dkk, 2020:2). Organisasi sudah tidak asing lagi di lingkungan masyarakat, apa lagi di kalangan mahasiswa yang memiliki jiwa organisatoris, tentu bagi mahasiswa yang memiliki jiwa organisatoris akan menyadari pentingnya suatu organisasi untuk mencari relasi dan jaringan, tidak hanya itu organisasi juga menjadi suatu tempat untuk meningkatkan *soft skill* dan untuk melatih berbicara di depan umum. Karena, mahasiswa tentu tidak hanya belajar di bangku kuliah akan tetapi juga membutuhkan organisasi untuk mengasah apa yang sudah didapat di bangku kuliah. Di dalam suatu organisasi tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, berjalannya organisasi tergantung dengan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Menurut Azzuhairi, (2019) sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang memiliki keunggulan utama dalam mencapai visi misi dan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) yang baik harus difikirkan secara matang untuk mengelola organisasi dengan baik dan terus berkembang menjadi organisasi yang unggul.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi dihubungkan dengan visi

yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Bintoro dan Daryanto (2017:105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik bisa tercapai apabila dalam organisasi pemimpin dan pengurus memiliki sinergitas dan kolaborasi yang baik.

Dalam sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin, pemimpin harus mampu membuat anggotanya merasa nyaman di dalam suatu organisasi. Pemimpin tentu juga harus menciptakan hubungan yang baik terhadap sesama anggotanya. Di dalam setiap organisasi tentu akan memiliki suatu pemimpin yang mempunyai sikap yang berbeda-beda. Sunaryo (2017:5) Mengatakan gaya kepemimpinan merupakan tingkah laku pemimpin yang dapat mampu menginspirasi anggotanya untuk berkomitmen di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan suatu pengaruh yang positif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi. Begitu pula, jika gaya kepemimpinan yang buruk akan memberikan suatu pengaruh yang positif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi. Sehingga pemimpin harus memiliki sikap yang menginspirasi supaya membuat anggota tetap bertahan dan berkomitmen di organisasi tersebut.

Komitmen merupakan faktor yang penting dalam kemajuan suatu organisasi. Menurut Sancaya (2017) demi tercapainya suatu tujuan organisasi maka juga diperlukan komitmen yang tinggi dari anggotanya. Komitmen dari anggota yang berada di dalamnya, tentu akan memberikan segala upaya dan tenaganya untuk tidak melakukan banyak pertimbangan dalam menjalankan tugas. Komitmen dalam berorganisasi sendiri muncul dari diri sendiri yang berkeinginan untuk bekerja keras, berkemauan tinggi, percaya diri, dan

mengerti akan tujuan dan tanggungjawab organisasi. Komitmen merupakan sikap dasar yang dimiliki seseorang yang tertanam dalam dirinya, yang akan mengendalikan dirinya untuk melakukan tugasnya sesuai dengan perjanjian yang dibuat dari awal (Wahyudi & Salam 2020:4). Apabila anggota mempunyai sikap komitmen yang rendah, maka dia akan kurang aktif dalam kegiatan yang ada pada organisasi. Sedangkan ketika anggota memiliki sikap komitmen yang tinggi maka dia akan percaya dan menerima nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras menjalankan program kerja dan keinginan yang kuat untuk selalu menjadi bagian organisasi.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Dari teori-teori di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi. Pendapat lain dari Sopiha (2018:128) “Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, di perkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi”. Maka dari itu, keberhasilan suatu organisasi bergantung juga terhadap seberapa baiknya budaya organisasinya.

Ikatan Mahasiswa Dewata (IMADE) merupakan suatu lembaga organisasi yang ada di kota malang. IMADE adalah organisasi *non profit oriented*, tentu memiliki tantangan tersendiri bagi pemimpin dan pengurus agar

terus berkomitmen dalam melaksanakan program kerja. Mengatur anggota dalam organisasi IMADE tidak mudah, karena memiliki jumlah pengurus 53 orang. Tentu setiap individu memiliki karakter, keinginan, pola pikir, dan juga keyakinan yang berbeda-beda. Sehingga menjadi modal penting untuk pengurus dan pemimpin organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang ideal, komitmen yang kuat serta penerapan budaya yang baik dalam organisasi.

Dari tahun ke tahun organisasi daerah khususnya IMADE Malang selalu mengalami perubahan dari segi kinerja, tujuan dan lain sebagainya. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apa faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus IMADE Malang.

Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021 adalah objek dari penelitian ini. IMADE Malang adalah sebuah perkumpulan yang bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi antar mahasiswa Bali yang berkuliah di Kota Malang. Seiring perkembangan zaman IMADE tidak hanya menghimpun mahasiswa yang berasal dari Bali untuk menyambung tali silaturahmi, namun juga memiliki tujuan - tujuan yang lebih terarah mulai dari budaya, pendidikan hingga *soft skill* setiap kadernya. Dalam proses berjalannya organisasi IMADE pasti ada dinamika dan masalah yang dapat mempengaruhi pada kinerja pengurus. Tentu instrumen penopang untuk membenahi kinerja pengurus antara lain adalah gaya kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi.

Penelitian tentang kinerja pengurus juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya adalah pada penelitian Desoraya (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan islami dan komitmen pengurus berpengaruh terhadap kinerja pengurus. Sedangkan menurut Yassir (2019) budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja pengurus sedangkan komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja pengurus. Menurut Azzuhairi (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi pengurus berpengaruh terhadap kinerja pengurus.

Berdasarkan latar belakang tersut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang 2020-2021.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang 2020-2021.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen berpengaruh terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang 2020-2021.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pengurus IMADE Malang 2020-2021.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan,

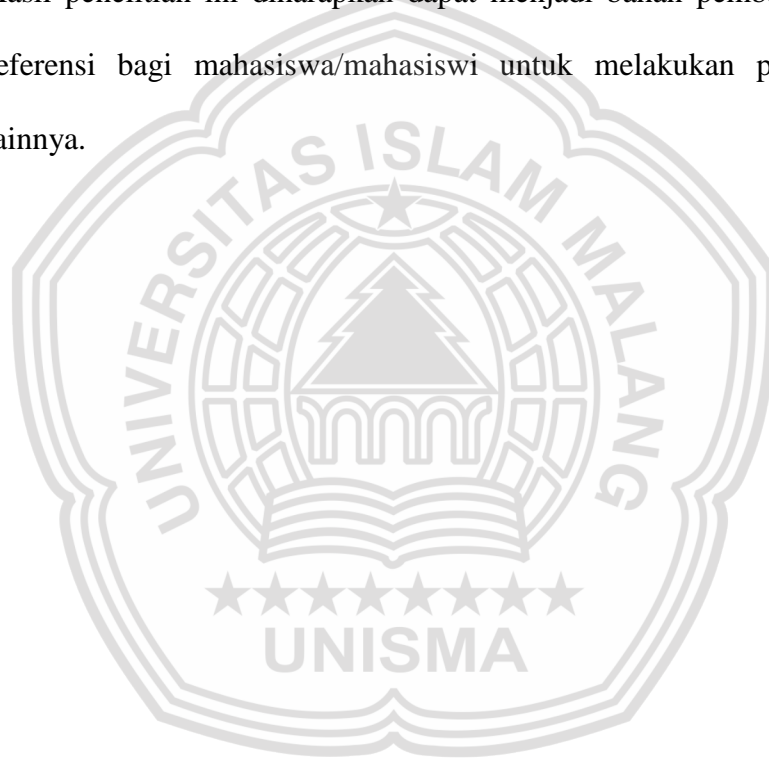
pengetahuan dan pemahaman pemikiran tentang gaya kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja Pengurus.

2. Bagi Pengurus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi Pengurus dengan mengetahui apakah gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja Pengurus, sehingga Pengurus dapat berjalan dengan baik.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembantu dan referensi bagi mahasiswa/mahasiswi untuk melakukan penelitian lainnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Perawati dan Badera (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Organisasi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Radhiyya (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi pada Badan Eksekutif Mahasiswa Se-Unisma Masa Khidmat 2019)” Hasil penelitian ini tercermin dalam pernyataan gaya kepemimpinan “Dalam mencapai tujuan” pemimpin memiliki sifat subjektif.” Dan dalam pernyataan “Pemimpin memiliki sifat pribadi kemajuan” dan dari pernyataan “Pemimpin organisasi memiliki temperamen perilaku”. Budaya organisasi tercermin dalam pernyataan “Organisasi memberikan tempat khusus kepada pendahulu organisasi” dan pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan baik” dan pernyataan “Saya bertanggungjawab penuh atas kerjaan”.

Maulana (2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pmii Rayon Al-Farabi)”. Hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan adalah kinerja (Y). Variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan adalah komunikasi (X2) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dewan.

Hafidz (2020) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS (Wilayah Malang Raya)”. Hasil penelitian ini secara simultan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen, gaya kepemimpinan dan komunikasi pada kinerja dan sebagian disimpulkan ada pengaruh antara variabel komitmen, gaya kepemimpinan dan komunikasi tentang kinerja.

Kartika (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Pada UKM Olahraga Universitas Islam Malang Periode 2020” Hasil penelitian ini diperoleh sebagai berikut: (1) secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajemen organisasi kemahasiswaan. (2) secara parsial parsial gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap pengelolaan organisasi kemahasiswaan. (3) secara parsial komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi kemahasiswaan. (4) secara parsial motivasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi kemahasiswaan

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Perawati dan Badera (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Organisasi	- Gaya kepemimpinan transformasional - Budaya organisasi - Komitmen organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi

2.	Radhiyya (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi pada Badan Eksekutif Mahasiswa Se-Unisma Masa Khidmat 2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan - Budaya organisasi - Kinerja pengurus 	Hasil penelitian ini secara simultan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen, gaya kepemimpinan dan komunikasi pada kinerja dan sebagian disimpulkan ada pengaruh antara variabel komitmen, gaya kepemimpinan dan komunikasi tentang kinerja.
3.	Maulana, Wahono dan khalikussabir (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pmii Rayon Al-Farabi)".	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan - Komunikasi - Komitmen organisasi - Kinerja pengurus 	Hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan adalah kinerja (Y). Variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan adalah komunikasi (X2) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4.	Hafidz, Sunaryo dan ABS (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS (Wilayah Malang Raya)".	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi - Gaya kepemimpinan - Komunikasi - Kinerja pengurus 	Hasil penelitian ini secara simultan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen, gaya kepemimpinan dan komunikasi pada kinerja dan sebagian disimpulkan ada pengaruh antara variabel komitmen, gaya kepemimpinan dan komunikasi tentang kinerja
5.	Kartika (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Pada UKM Olahraga	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan - Komunikasi - Motivasi - Kinerja organisasi mahasiswa 	Hasil penelitian ini diperoleh sebagai berikut: (1) secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajemen organisasi

		Universitas Islam Malang Periode 2020		kemahasiswaan. (2) secara parsial parsial gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap pengelolaan organisasi kemahasiswaan. (3) secara parsial komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi kemahasiswaan. (4) secara parsial motivasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi kemahasiswaan.
--	--	---------------------------------------	--	---

Sumber: data yang diolah, 2021

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Variabel Kinerja Pengurus

A. Pengertian Kinerja

Sedarmayanti (2013:16) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan suatu terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”, yang berarti bahwa kinerja yang dilakukan oleh pengurus sesuai tugas dan tanggung jawabnya harus dapat ditunjukkan hasilnya dan dapat diukur dimana segala sesuatu yang dikerjakan oleh pengurus harus terdapat bukti yang konkrit, dengan begini hasil kinerja dari pengurus ini dapat dipertanggung jawabkan.

(Priansa, 2017) menyatakan bahwa “kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan melihat kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan”. Selanjutnya menurut (Ismail, 2013) “kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil ada beberapa hal unsur-unsur yang terdapat dalam

kinerja salah satunya yakni pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja Hasil atau kinerja yang dapat dicapai pengurus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga harus memiliki kemampuan dan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya, dan kinerja manajemen merupakan bukti nyata dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

B. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Sopiah (2008:155) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, ialah:

- 1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi keinginan dan keperluan yang tidak sama dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Sedangkan Menurut David (2008:163) menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- 1) Faktor personal, misal usia, gender, stratak pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam tugas, konflik dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, dan adanya serikat pekerja.
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan tentu berpengaruh terhadap ukuran komitmen karyawan pada organisasi.

Berdasarkan dua penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam membangun kinerja komitmen organisasi tentu dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang berangkatnya dari kultur atau budaya organisasi. Dan komitmen juga menjadi motor penggerak anggota ataupun pengurus organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

C. Indikator Kinerja

Menurut Ruliana (2014:157) menyatakan enam kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja yakni :

1. Kualitas (*Quality*)
Kualitas adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (*Quantity*)
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit,

- jumlah siklus, kegiatan yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
Ketepatan waktu adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
 4. Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*)

2.2.2 Variabel Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2015:213) Bahwa kepemimpinan adalah proses kegiatan diri sendiri untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Tjiptono dalam Bryan (2014:03) Gaya kepemimpinan merupakan salah satu metode yang digunakan pemimpin ketika berhadapan dengan bawahannya. Pendapat lain adalah bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin (perkataan dan perilaku) yang dirasakan oleh orang lain.

B. Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Reitz dalam Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

C. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro, 2018:251), antara lain :

- 1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
 - a. Menyusun bagian kerja
 - b. Hubungan kerja

c. Tujuan

2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :

- a. Kepercayaan
- b. Pengambilan gagasan
- c. Tingkat kepedulian.

2.2.3 Variabel Komitmen

a. Pengertian Komitmen

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 di mana 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 juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi ialah komitmen organisasi.

Dari ketiga pendapat di atas ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi ialah suatu sikap untuk mempertahankan suatu keadaan yang telah dialami dan dijalankannya demi tujuan yang diinginkannya.

b. Faktor-faktor Komitmen

Menurut Sopiah (2008:155) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, ialah:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi keinginan dan keperluan yang tidak sama dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Sedangkan Menurut David (2008:163) menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Faktor personal, misal usia, gender, stratak pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam tugas, konflik dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, dan adanya serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan tentu berpengaruh terhadap ukuran komitmen karyawan pada organisasi.

Berdasarkan dua penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam membangun kinerja komitmen organisasi tentu dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang berangkatnya dari kultur atau budaya organisasi. Dan komitmen juga menjadi motor penggerak anggota ataupun pengurus organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

c. Dimensi dan Indikator Komitmen

Adapun dimensi komitmen organisasi menurut Darmawan (2013:169) ada 3 dimensi organisasi yaitu :

1. Afektif Komitmen
Afektif komitmen (*Affective commitment*) adalah kepercayaan yang dibangun pada nilai-nilai organisasi serta adanya keterikatan yang kuat antar emosional yang dimiliki dengan kepercayaan tersebut.
 - a. Adanya peningkatan karier yang diinginkan seluruh anggota organisasi
 - b. Memiliki rasa percaya yang tinggi pada organisasi tempat di mana ia bekerja
 - c. Sentiasa setia dan mengabdikan dirinya hanya untuk mengembangkan organisasi
2. Komitmen Berkelanjutan
Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), adalah kesadaran yang dimiliki setiap individu terlepas dari emosional yang dimiliki semata, karena para anggota telah menerawang lebih jauh akan kerugian yang bisa mereka alami ketika hendak meninggalkan organisasi tempat di mana ia bekerja.
 - a. Organisasi yang sangat dicintai dan dijunjung tinggi
 - b. Adanya keyakinan dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi
 - c. Kepentingan pribadi lebih dikesampingkan karena kepentingan organisasi lebih utama.
 - d. Adanya keterikatan dan ketertarikan yang dipancarkan oleh perusahaan sehingga para anggota dengan mudah loyal pada perusahaan.
 - e. Tidak rela jika harus meninggalkan pekerjaan yang telah dijalannya.
3. Komitmen Normatif
Komitmen normatif (*normative commitment*) berbeda dengan afektif dan berkelanjutan, normatif ini merupakan tata aturan yang memang seharusnya diterapkan pada organisasi mengingat tidak semua organisasi mampu memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

2.2.4 Variabel Budaya

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah Norma dan nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku manajemen karyawan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan membimbing

karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi adalah cara bagi sekelompok anggota atau karyawan untuk menangani masalah eksternal dan internal. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu dikembangkan dan dikomunikasikan kepada anggota sebagai pedoman perilaku bagi anggota dalam menghadapi masalah.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Hari (2015:7) ada tujuh karakteristik utama dari

budaya organisasi adalah:

- a) Inovasi dan keberanian pengambilan risiko
Para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
- b) Memerhatikan pada hal-hal rinci
Para pekerja diharapkan untuk menunjukkan analisis dan memperhatikan detail.
- c) Orientasi pada hasil
Manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
- d) Orientasi pada orang
Tingkat pengambilan keputusan yang diambil oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi.
- e) Orientasi pada tim
Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.
- f) Keagresifan
Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.
- g) Stabilitas
Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status yang kontras dengan pertumbuhan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi

dapat diukur:

1. Norma

Norma adalah aturan tidak tertulis yang diterima oleh anggota kelompok. Standar menentukan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam situasi atau situasi tertentu. Kriteria memotivasi, melibatkan dan mempromosikan karyawan berbakat.

2. Nilai Dominan

Nilai-nilai yang dominan adalah nilai-nilai terpenting yang ada dalam suatu organisasi dan diterima oleh para anggota organisasi tersebut. Organisasi mengharapkan karyawannya untuk berbagi nilai-nilai inti yang mewakili keperibadian yang ada dalam organisasi. Ketika nilai-nilai dianggap penting, mereka membimbing karyawan untuk berperilaku secara konsisten dalam berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan, kesadaran, atau keinginan yang efektif untuk memandu perilaku karyawan untuk mencapai efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah aturan, prosedur, dan pedoman tertulis yang harus disetujui dan dipatuhi oleh semua karyawan di organisasi Anda. Kembangkan kriteria untuk

interaksi karyawan. Misalnya, disiplin dalam berbicara, bertindak, ketepatan waktu, partisipasi dan penyelesaian tugas. Semuanya untuk mencapai kinerja dan hasil yang sangat baik untuk organisasi.

5. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan ekspresi keterbukaan dan emosi karyawan dalam lingkungan kerja dan membantu menilai permasalahan yang ada di lingkungan kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Suasana tempat kerja juga merupakan bentuk sifat yang berani mengemukakan pendapat demi perilaku karyawan dan saling menguntungkan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pengurus

Sebuah organisasi membutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memajukan organisasi. Gaya kepemimpinan mempengaruhi organisasi dan kelangsungan hidupnya. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja pengurus, karena pada dasarnya merupakan tulang punggung pengembangan organisasi bagi para pemimpin untuk mempromosikan dan mempengaruhi moral yang baik diantara anggotanya. Hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu Satria dan Novadjaja (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus.

2.3.2 Hubungan Komitmen dengan Kinerja Pengurus

Fitriastuti (2013) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang sangat setia dan siap untuk melakukan apa yang organisasi tempat mereka bekerja dan berpartisipasi dalam kegiatan mereka. Memori (2013) menyatakan bahwa Terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dan tanggapan responden menunjukkan bahwa merasa santai terhadap lingkungan kerja, yang ditunjukkan dengan kinerja tinggi, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga akan meningkat.

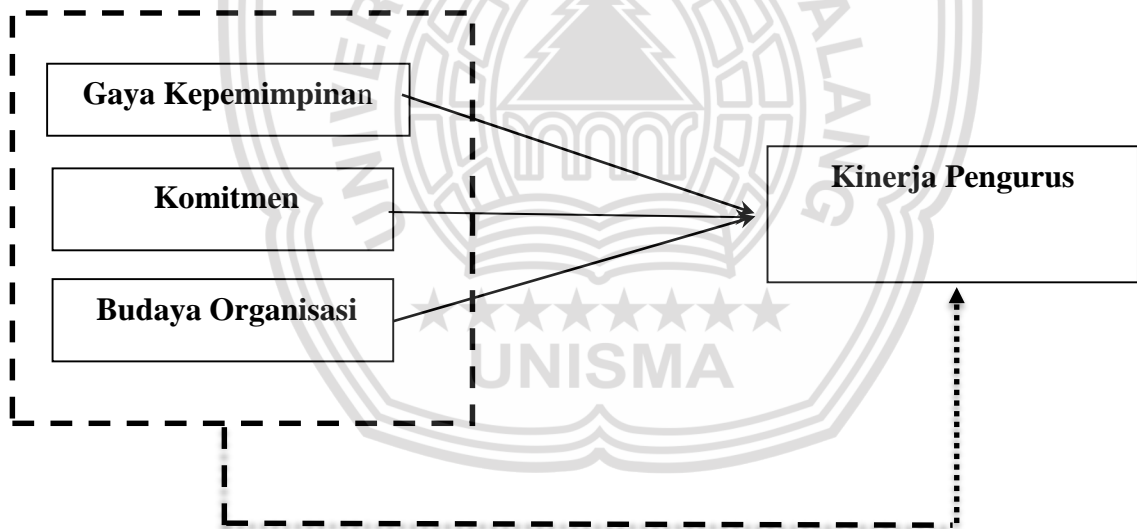
2.3.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pengurus

Budaya mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam membentuk

dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku. Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja pengurus dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu Putri (2020) Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan (berarti) antar budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Budaya perusahaan dijalankan sebagai alat kepemimpinan yang benar-benar mempengaruhi, mendorong karyawan untuk bertindak positif, terlibat, dan produktif. Jika budaya organisasi yang kuat atau positif mempengaruhi kinerja organisasi dan mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya budaya yang lemah atau negatif berdampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual



Keterangan :

- > : Pengaruh Parsial
- - - - -> : Pengaruh Simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

- H1 : Gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pengurus
- H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pengurus

H3 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja Pengurus

H4 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pengurus



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 14), metode survei kuantitatif adalah metode survei berdasarkan filosofi prinsip positif yang digunakan untuk mensurvei populasi atau sampel tertentu, dan prosedur pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Pengumpulan data menggunakan alat penelitian dan analisis data kuantitatif untuk tujuan mencapai uji hipotesis.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021 yang terletak Jalan Tlogo Suryo Gang 5 No 33A, RT 004 RW 002, Kelurahan Tlogomas, Lowokwaru, Kota Malang.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada bulan Oktober 2021 sampai juni 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil hasil kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pengurus IMADE Malang periode 2020-2021 sebanyak 53 orang.

Tabel 3.1 Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021

No	Nama	Jenis kelamin	angkatan	Jabatan
1.	M. Rifki Afif	L	2018	Ketua Umum
2.	Ahmad Dzulfikri	L	2018	Wakil Ketua
3.	Salsabila Nurul Izha	P	2018	Sekretaris I
4.	Anisa Fauzia R	P	2019	Sekretaris II
5.	Retno kurnia Safitri	P	2018	Bendahara I

6.	Rifqotul Jannah	P	2018	Bendahara II
7.	Imam Fikri Haikal	L	2019	Co. Departemen pendidikan
8.	Mithacul Rizky A.	P	2019	Departemen Pendidikan
9.	Alifa Fadia Ainaya	P	2018	Departemen Pendidikan
10.	Maulida Syahdati R.	P	2019	Departemen Pendidikan
11.	Istyfana Yaquti	P	2018	Departemen Pendidikan
12.	Nanda Maulidha Nur	P	2020	Departemen Pendidikan
13.	Annisa Mutiara S.	P	2020	Departemen Pendidikan
14.	Asep Mulyadi	L	2019	Departemen Pendidikan
15.	Dody Remy Wira S.	L	2020	Departemen Pendidikan
16.	Azman Hassam	L	2019	Co. Departemen keagamaan
17.	Silvan Bellanti	P	2019	Departemen Keagamaan
18.	Anita Hayan Nufus	P	2020	Departemen Keagamaan
19.	Rizka Humaira	P	2020	Departemen Keagamaan
20.	Afif Makarim Rosyiq	L	2019	Departemen Keagamaan
21.	Ipa Annisa	P	2018	Departemen Keagamaan
22.	Anggy Risky M.	L	2019	Departemen Keagamaan
23.	Moh. Bayu Prasetyo	L	2019	Departemen Kewirausahaan
24.	Lusiana Indah Yanti	P	2020	Departemen Kewirausahaan
25.	Mutia Amanda	P	2020	Departemen Kewirausahaan
26.	Dwi Shafira Juniati	P	2020	Departemen Kewirausahaan
27.	Siti Maslulah	P	2019	Departemen Kewirausahaan
28.	Agus Salim	L	2018	Departemen Kewirausahaan
29.	Alvina Damayanti	P	2020	Departemen Kewirausahaan
30.	Hernita Cahyani Dwi	P	2020	Departemen Kewirausahaan
31.	M. Rifdul hasan	L	2019	Co. Media Kreatif
32.	Imas Maisarah	P	2018	Media Kreatif
33.	Nanda Aprilia M.	P	2020	Media Kreatif
34.	Hany Hafiana	P	2020	Media Kreatif
35.	Hadi Prayoga	L	2019	Co. Minat & Bakat
36.	M. Khilal Fadli	L	2019	Minat & Bakat
37.	Dhina Putri Ashoka	P	2020	Minat & Bakat
38.	Malikhatul Lutfi Dwi	P	2020	Minat & Bakat
39.	Dewi Anita Silvina	P	2020	Minat & Bakat
40.	Hasbi Ashidiqie	L	2020	Minat & Bakat
41.	Maya Akmalia	P	2019	Minat & Bakat
42.	Laili Fajriyah	P	2018	Minat & Bakat
43.	Juliady Ashar K.	L	2020	Minat & Bakat
44.	Febtahadul Imam	L	2018	Minat & Bakat
45.	Sefia Dini Sabrina	P	2020	Minat & Bakat
46.	Farid Bachtiar	L	2019	Co. Departemen Internal
47.	Faruq Ahmad	L	2020	Departemen Internal
48.	Aliyudin Nizar A.	L	2020	Departemen Internal
49.	Puput Rima H.	P	2019	Departemen Internal
50.	Amrizzal Johar	L	2020	Departemen Internal
51.	Annas Arofatur N	P	2020	Departemen Internal
52.	Fidha Setia Ardhani	P	2018	Departemen Internal
53.	Siti Arniansyah K.k	P	2019	Departemen Internal

Sumber: SK Kepengurusan IMADE 2020-2021

3.2.2 Sampel

Menurut sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dalam populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dari pengertian sampel yang telah dijelaskan, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 53 pengurus.

3.3 Definisi Konsep dan Operasional Variabel

3.3.1 Konsep Variabel

Sebelum lanjut mendeskripsikan tentang definisi variabel, tentu akan dibahas terlebih dahulu konsep variabel. Konsep variabel adalah batasan masalah-masalah variabel yang dijadikan acuan dalam penelitian sehingga akan memudahkan dan memahami dalam menafsirkan banyak teori yang berhubungan dengan yang akan diteliti antara lain.

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen suatu variabel yang dapat dipengaruhi. variabel tersebut yang menjadi faktor munculnya variabel bebas atau dependen.

Pada penelitian ini variabel terikat ialah kinerja organisasi (Y).

b. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi. Variabel independen juga bisa disebut variabel bebas, variabel bebas tersebut yang mempengaruhi variabel terikat. pada penelitian ini variabel bebas di antaranya: Gaya kepemimpinan (X1), Komitmen (X2), dan Budaya Organisasi (X3).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016), definisi operasional variabel yaitu penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang diukur. Definisi operasional variabel menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara mengukuhkan kontrak dengan baik. Untuk menghindari kesalahpahaman maka dari variabel-variabel penelitian akan dibersihkan sebagai berikut:

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

1. Kinerja Pengurus

Kinerja sebagai hasil ataupun *output* kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Maulana (2020) menyatakan indikator pada kinerja pengurus antara lain:

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja pengurus	Kualitas	Setiap anggota pengurus memiliki kualitas yang baik dalam menyelesaikan program kerja
	Kuantitas	Kuantitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang di tetapkan
	Ketepatan Waktu	Anggota pengurus menyelesaikan program kerja sesuai waktu yang telah ditentukan
	Efektivitas Biaya	Apakah anggaran organisasi mempengaruhi terlaksananya program kerja
	Kebutuhan Akan Pengawasan	Anggota pengurus selalu mendiskusikan pada atasan terhadap hasil yang akan dicapai dalam organisasi
	Hubungan Antar Perseorangan	Anggota pengurus menghargai rekan kerja satu sama lain dan bekerja sama dengan baik

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Dalam (Maulana, 2020) pengukuran gaya kepemimpinan ada beberapa indikator antara lain:

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Gaya Kepemimpinan	Tanggung Jawab	Pemimpin bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan berjalannya roda organisasi
	Kepercayaan	Pimpinan merupakan panutan saya dalam organisasi
	Komunikasi	Saya dapat menerima dengan mudah informasi yang di berikan oleh pimpinan tentang tugas-tugas yang di berikan kepada saya
	Pengambilan Keputusan	Jika muncul permasalahan pimpinan bersedia mencari jalan keluar untuk di jadikan suatu keputusan organisasi
	Empati	Pimpinan memberikan perhatian secara individu terhadap saya

2. Komitmen Organisasi

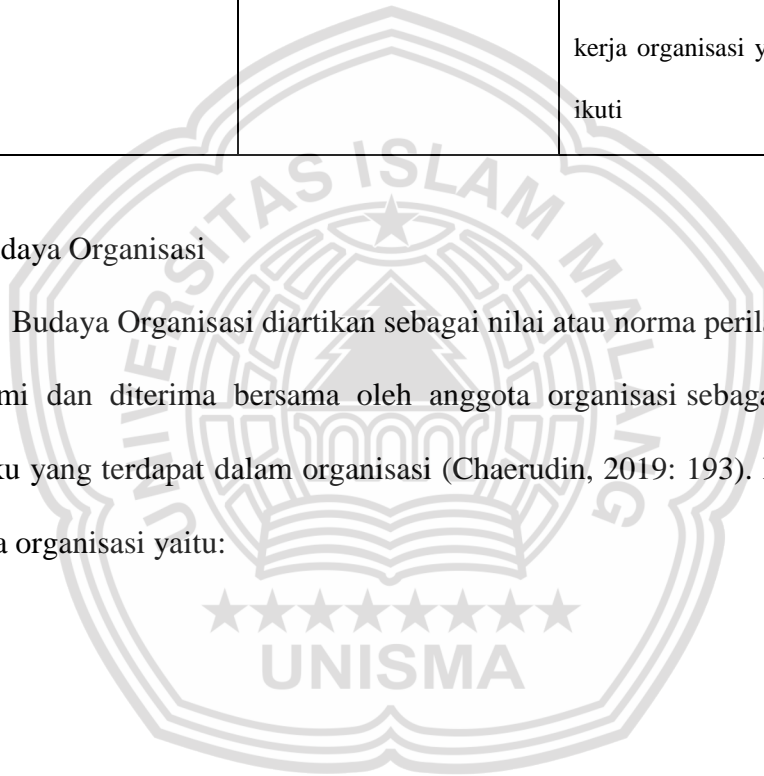
Soekidjan (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pengurus memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Indikator Komitmen Organisasi

yang dapat dilihat pada pengurus antara lain:

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Komitmen Organisasi	Afektif Komitmen	Saya merasa selalu ingin menjadi bagian dari organisasi
	Komitmen Berkelanjutan	Saya percaya organisasi dapat memberikan hal positif
	Komitmen Normatif	Saya berusaha keras untuk mensukseskan program kerja organisasi yang saya ikuti

3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi diartikan sebagai nilai atau norma perilaku yang difahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019: 193). Indikator budaya organisasi yaitu:



Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Budaya Organisasi	Norma	Saya lebih mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi
	Nilai Dominan	Saya mampu menjaga nama baik instansi
	Aturan	Saya sepakat apabila terjadi suatu permasalahan yang tidak diatur dalam ADART diselesaikan melalui musyawarah
	Iklim Organisasi	Saya mampu mengutarakan pendapat saya ketika rapat.

3.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:9) menyatakan bahwa data primer adalah data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner maupun wawancara. Sumber data pada penelitian ini diperoleh langsung dari pengurus IMADE Malang tahun 2020-2021.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner (angket). Angket ialah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:137). Dalam penelitian ini skala instrumen yang digunakan yaitu skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2015) "skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok

orang tentang fenomena sosial.” Instrument yang digunakan dalam bentuk pilihan ganda ataupun *checklist*, dan diuraikan secara terperinci seperti berikut:

Tabel 3.1

Skala Instrumen Kuesioner

No	Pilihan jawaban	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018:93)

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju, maksudnya bahwa pernyataan itu sama sekali tidak sesuai dengan kondisi yang dialami oleh pengurus dalam kinerja pengurus. Pernyataan ini diberi skor 1.

TS : Tidak Setuju, maksudnya bahwa pernyataan itu tidak sesuai dengan kondisi yang dialami oleh pengurus dalam kinerja pengurus. Pernyataan ini diberi skor 2

N : Netral, maksudnya bahwa pernyataan itu tidak memiliki pendapat tersebut sesuai kondisi yang dialami pengurus dalam kinerja pengurus. Pernyataan ini diberi skor 3.

S : Setuju, maksudnya bahwa pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami oleh pengurus dalam kinerja pengurus. Pernyataan ini diberi skor 4.

SS : Sangat Setuju, maksudnya bahwa pernyataan itu sangat sesuai dengan kondisi yang dialami pengurus dalam kinerja pengurus. Pernyataan ini

diberi skor 5.

3.5 Metode Analisis data

Dalam penelitian ini memakai data primer dari kuesioner. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan dengan menguji kuesioner supaya tidak bias. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang di sebar. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut: Priyono (2015) “ jika r hitung $\geq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).”

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan sebagai untuk mengetahui mengenai konsistensi dari alat ukur yang digunakan, apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya akan kekonsistensinya jika pengukuran itu di ulang. “suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2013).

Menurut Ghozali (2013:47) tekniknya menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat

dikatakan bahwa kuesioner penelitian adalah tidak reliabel.

- 2) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa kuesioner penelitian adalah reliabel.

3.5.2 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi secara normal (Ghozali, 2009:107). Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Priyono (2015), dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:103) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 . Jika nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya”. Salah satu agar bisa mendeteksi ada dan tidak adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Sedangkan untuk uji glejser jika variabel independen signifikan secara statistik ($<0,05$) mempengaruhi variabel dependen maka hal tersebut terdeteksi terjadi heteroskedastisitas. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji glejser yaitu uji glejser yang dasar pengambilannya adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $\text{sig } 2\text{-tailed } < \alpha = 0,05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila $\text{sig } 2\text{-tailed } > \alpha = 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2012:275).

Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja pengurus

a : Koefisien Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1 : Variabel Gaya kepemimpinan

X2 : Variabel Komitmen

X3 : Variabel Budaya Organisasi

e : Standar Error/Variabel Pengganggu

3.5.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2014:43) “Uji F pada dasarnya menunjukkan

apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat?”. Uji F digunakan untuk mengetahui tentang ada tidaknya, pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu jika *probability value* (*p value*) $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika *p value* $> 0,05$ maka H_a ditolak.

b. Uji t (Uji secara parsial)

Menurut Ghazali (2016:98) “Uji t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018) menjelaskan bahwa, koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berada pada rentang angka antara nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kua

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Ikatan Mahasiswa Dewata Malang (IMADE) Malang merupakan organisasi daerah yang mewadahi mahasiswa Bali yang terdaftar aktif di perguruan tinggi di Malang. IMADE didirikan oleh seorang aktivis mahasiswa asal Bali yang bernama Hasbil Ma'ani mahasiswa berstatus aktif di perguruan tinggi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang. Yang bertepatan pada tanggal 18 September 2006. Organisasi ini mengalami progres yang sangat pesat sampai pada tahun 2010, Empat tahun berdiri banyak perubahan-perubahan yang dibuat oleh organisasi IMADE. Pada tahun 2012 sampai tahun 2015 organisasi ini mengalami kevakuman disebabkan hilangnya kaderisasi untuk melanjutkan kepemimpinan. Kemudian pada tahun 2016 bertepatan pada tanggal 09 April organisasi ini revitalisasikan kembali oleh aktivis di tahun 2006 sekaligus penetapan AD/ART organisasi. Usia IMADE sudah mencapai lebih dari 15 tahun dari mulai terbentuknya IMADE.

Ikatan Mahasiswa Dewata (IMADE) Malang mempunyai tujuan secara tertulis di AD/ART yang berbunyi

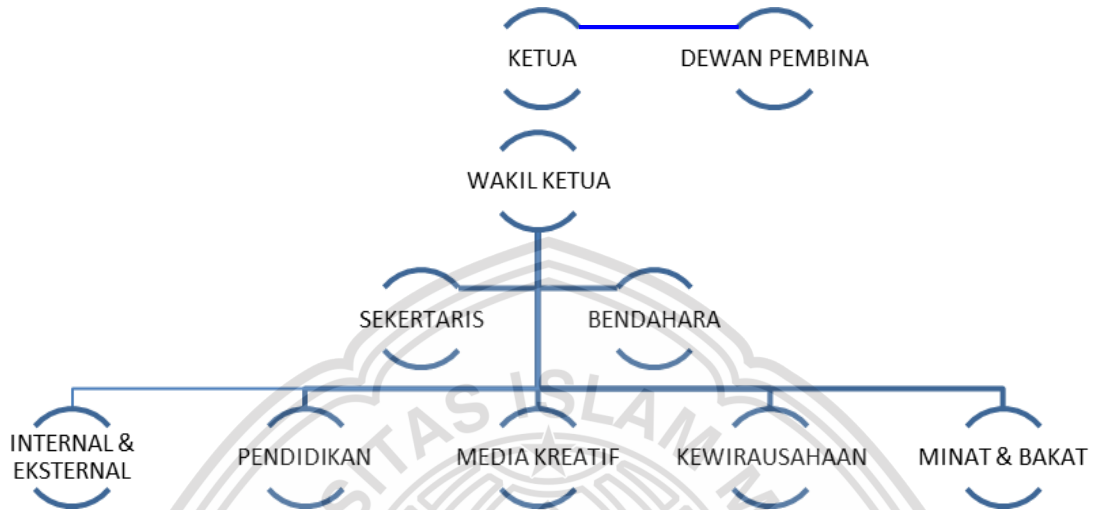
“Membentuk kader yang menjunjung tinggi nilai Pluralisme, mempertahankan budaya, nilai-nilai kekeluargaan, gotong royong di setiap lini kegiatan, serta Komitmen dalam memperjuangkan cita-cita kemerdekaan bangsa serta berpartisipasi dalam memajukan daerah-daerah di provinsi Bali”

Sehingga dari tujuan itu IMADE selalu memberi kontribusi-kontribusi untuk Provinsi Bali, salah satu contohnya IMADE mengikuti Parade Budaya Nusantara yang diselenggarakan oleh Pemkot Malang yang

bertujuan untuk mempertahankan budaya bali dan juga IMADE setiap tahun selalu mengadakan acara Melajah Bareng yang artinya belajar bersama di hampir setiap kabupaten atau kota di Provinsi Bali. .

4.1.2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan angkatan yang diperoleh dalam penelitian ini, disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan

Angkatan	Frekuensi	Presentase
2018	13	24,5%
2019	18	33,9%
2020	22	41,5%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Pada tabel 4.1 dapat digambarkan bahwa responden angkatan 2018 sebanyak 13 orang (24,5%), responden angkatan 2019 sebanyak 18 orang (33,9%), dan responden Angkatan 2020 sebanyak 22 orang (41,5%).

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dalam penelitian ini, disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	20	62,2%
Perempuan	33	37,8%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Pada tabel 4.2 dapat digambarkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (62,2%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (37,8%). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Bagian ini akan menjelaskan mengenai jawaban dari responden melalui kuesioner yang telah disebarakan secara *online* melalui *google form*, mengenai variabel kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja pengurus (Y). Setiap variabel disusun dalam bentuk beberapa item pernyataan dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

a. Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel Gaya Kepemimpinan merupakan variabel independen dalam penelitian ini, terdapat 5 item pernyataan yang disebarakan oleh peneliti kepada 53 responden. Berikut adalah hasil tanggapan dari para responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan (X1):

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

P	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	MEAN
X1.1	0	0.00	0	0.00	6	11.32	11	20.75	36	67.92	53	4.57
X1.2	0	0.00	0	0.00	8	15.09	4	7.55	41	77.36	53	4.62
X1.3	0	0.00	0	0.00	6	11.32	6	11.32	41	77.36	53	4.66
X1.4	0	0.00	0	0.00	5	9.43	7	13.21	41	77.36	53	4.68
X1.5	0	0.00	0	0.00	7	13.21	5	9.43	41	77.36	53	4.64
RATA-RATA												4.63

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Keterangan:

F = frekuensi jawaban responden

X1.1 = Tanggung Jawab

X1.2 = Kepercayaan

X1.3 = Komunikasi

X1.4 = Pengambilan Keputusan

X1.5 = Empati

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai distribusi jawaban responden pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), item pernyataan pertama yaitu tanggung jawab menunjukkan hasil 36 (67,92%) responden menyatakan sangat setuju, 11 (20,75%) responden menyatakan setuju, dan 6 (11,32%) responden menyatakan netral.

Pada item pernyataan kedua yaitu kepercayaan hasilnya menunjukkan 41 (77,36%) responden menyatakan sangat setuju, 4 (7,55%) responden menyatakan setuju, dan 8 (15,09%) responden menyatakan netral.

Pada item pernyataan ketiga yaitu komunikasi, hasilnya menunjukkan 41 (77,36%) responden menyatakan sangat setuju, 6 (11,32%) responden menyatakan setuju, dan 6 (11,32%) responden menyatakan netral.

Pada item pernyataan keempat yaitu pengambilan keputusan, hasilnya menunjukkan 41 (77,36%) responden menyatakan sangat setuju, 7 (13,21%) responden menyatakan setuju, dan 5 (9,43%) responden menyatakan netral.

Pada item pernyataan kelima yaitu empati, hasilnya menunjukkan 41 (77,36%) responden menyatakan sangat setuju, 5 (9,43%) responden menyatakan setuju, dan 7 (13,21%) responden menyatakan netral.

b. Pernyataan Variabel Komitmen (X2)

Variabel Komitmen merupakan variabel independen dalam penelitian ini, terdapat 3 item pernyataan yang disebarkan oleh peneliti kepada 53 responden. Berikut adalah hasil tanggapan dari para responden mengenai variabel Komitmen (X2):

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen (X2)

P	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	MEAN
X2.1	0	0.00	0	0.00	6	11.32	15	28.30	32	60.38	53	4.49
X2.2	0	0.00	0	0.00	13	24.53	9	16.98	31	58.49	53	4.34
X2.3	0	0.00	2	3.77	8	15.09	17	32.08	26	49.06	53	4.26
RATA-RATA												4.36

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Keterangan:

F = frekuensi jawaban responden

X2.1 = Afektif komitmen

X2.2 = Komitmen berkelanjutan

X2.3 = Komitmen normatif

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai distribusi jawaban responden pada variabel Komitmen (X2), item pernyataan pertama yaitu afektif komitmen, menunjukkan hasil 32 (60,38%) responden menyatakan sangat setuju, 15 (28,30%) responden menyatakan setuju, dan 6 (11,32%) responden menyatakan netral.

Pada item pernyataan kedua yaitu Komitmen berkelanjutan, hasilnya menunjukkan 31 (58,49%) responden menyatakan sangat setuju, 9 (16,98%) responden menyatakan setuju, dan 13 (24,53%) responden menyatakan netral.

Pada item pernyataan ketiga yaitu Komitmen normatif, hasilnya menunjukkan 26 (49,06%) responden menyatakan sangat setuju, 17 (32,08%) responden menyatakan setuju, 8 (15,09%) responden

menyatakan netral, dan 2 (3,77%) responden mengatakan tidak setuju.

c. Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X3)

Variabel Budaya Organisasi merupakan variabel independen dalam penelitian ini, terdapat 4 item pernyataan yang disebarikan oleh peneliti kepada 53 responden. Berikut adalah hasil tanggapan dari para responden mengenai variabel Budaya Organisasi (X3):

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X3)

P	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	MEAN
X3.1	0	0.00	3	5.66	10	18.87	15	28.30	25	47.17	53	4.17
X3.2	0	0.00	1	1.89	15	28.30	17	32.08	20	37.74	53	4.06
X3.3	0	0.00	5	9.43	12	22.64	16	30.19	20	37.74	53	3.96
X3.4	0	0.00	2	3.77	9	16.98	25	47.17	17	32.08	53	4.08

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Keterangan:

F = frekuensi jawaban responden

X3.1 = Norma

X3.2 = Nilai dominan

X3.3 = Aturan

X3.4 = Iklim Organisasi

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai distribusi jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi (X3), item pernyataan pertama yaitu norma, menunjukkan hasil 25 (47,17%) responden menyatakan sangat setuju, 15 (28,30%) responden menyatakan setuju, 10 (18,87%) responden menyatakan netral, dan 3 (5,66%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu Nilai dominan, dalam mempengaruhi minat pembelian, hasilnya menunjukkan 20 (37,74%) responden menyatakan sangat setuju, 17 (32,08%) responden menyatakan setuju, 15 (28,30%) responden menyatakan netral, dan 1 (1,89%)

responden menyatakan tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu aturan, hasilnya menunjukkan 20 (37,74%) responden menyatakan sangat setuju, 16 (30,19%) responden menyatakan setuju, 12 (22,64%) responden menyatakan netral, dan 5 (9,43%) responden mengatakan tidak setuju.

Pada item pernyataan keempat yaitu Iklim organisasi, hasilnya menunjukkan 17 (32,08%) responden menyatakan sangat setuju, 25 (47,17%) responden menyatakan setuju, 9 (16,98%) responden menyatakan netral dan 2 (3,77%) responden menyatakan tidak setuju.

d. Pernyataan Variabel Kinerja Pengurus (Y)

Variabel Kinerja pengurus merupakan variabel independen dalam penelitian ini, terdapat 6 item pernyataan yang disebarkan oleh peneliti kepada 53 responden. Berikut adalah hasil tanggapan dari para responden mengenai variabel Kinerja Pengurus (Y):

**Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja
Pengurus (Y)**

P	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	MEAN
Y1	0	0.00	0	0.00	7	13.21	14	26.42	32	60.38	53	4.47
Y2	0	0.00	0	0.00	7	13.21	15	28.30	31	58.49	53	4.45
Y3	0	0.00	0	0.00	10	18.87	21	39.62	22	41.51	53	4.23
Y4	0	0.00	0	0.00	9	16.98	19	35.85	25	47.17	53	4.30
Y5	0	0.00	1	1.89	7	13.21	19	35.85	26	49.06	53	4.32
Y6	0	0.00	1	1.89	8	15.09	8	15.09	36	67.92	53	4.49
RATA-RATA												4.38

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Keterangan:

F = frekuensi jawaban responden

Y1 = Kualitas

Y2 = Kuantitas

- Y3 = Ketetapan waktu
Y4 = Efektifitas Biaya
Y5 = Kebutuhan akan pengawasan
Y6 = Hubungan antar perseorangan

Berdasarkan tabel 4.6 mengenai distribusi jawaban responden pada variabel Kinerja pengurus

Pada item pernyataan kedua yaitu kuantitas, hasilnya menunjukkan 31 (58,49%) responden menyatakan sangat setuju, 15 (28,30%) responden menyatakan setuju, dan 7 (13,21%) responden menyatakan netral.

Pada item pernyataan ketiga yaitu Ketetapan waktu, hasilnya menunjukkan 22 (41,51%) responden menyatakan sangat setuju, 21 (39,62%) responden menyatakan setuju, dan 10 (18,87%) responden menyatakan netral.

Pada item pernyataan keempat yaitu minat efektifitas biaya, hasilnya menunjukkan 25 (47,17%) responden menyatakan sangat setuju, 19 (35,85%) responden menyatakan setuju, dan 9 (16,98%) responden menyatakan netral.

Pada item pernyataan kelima yaitu hubungan akan pengawasan, hasilnya menunjukkan 26 (49,06%) responden menyatakan sangat setuju, 19 (35,85%) responden menyatakan setuju, dan 7 (13,21%) responden menyatakan netral, dan 1 (1,89%) responden menyatakan tidak setuju.

Pada item pernyataan keenam yaitu hubungan antar perseorangan, hasilnya menunjukkan 36 (67,92%) responden menyatakan sangat setuju, 8 (15,09%) responden menyatakan setuju, dan 8 (15,09%) responden menyatakan netral, dan 1 (1,89%) responden menyatakan tidak setuju.

4.2 Hasil Pengujian Statistik Dan Pengujian Hipotesis

4.2.1 Uji Intstrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun Kriteria dalam pengujian sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ = valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ = tidak valid
3. Nilai $r \text{ tabel}$ dapat dilihat pada tabel koefisien korelasi “ r ” *product moment* dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 53 - 2 = 51$ sehingga diketahui $r \text{ tabel}$ dari 51 sebesar 0,270.

Pengujian validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Pengurus (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Tarf Kesalahan	r tabel	Hasil		Ket.
				Sig.	r hitung	
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,05	0,270	0,000	0,646	Valid
	X1.2	0,05	0,270	0,000	0,841	Valid
	X1.3	0,05	0,270	0,000	0,765	Valid
	X1.4	0,05	0,270	0,000	0,587	Valid
	X1.5	0,05	0,270	0,000	0,733	Valid
Komitmen (X2)	X2.1	0,05	0,270	0,000	0,731	Valid
	X2.2	0,05	0,270	0,000	0,833	Valid
	X2.3	0,05	0,270	0,000	0,889	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,05	0,270	0,000	0,724	Valid
	X3.2	0,05	0,270	0,000	0,748	Valid

Variabel	Item	Taraf Kesalahan	r tabel	Hasil		Ket.
				Sig.	r hitung	
	X3.3	0,05	0,270	0,000	0,787	Valid
	X3.4	0,05	0,270	0,000	0,826	Valid
Kinerja Pengurus (Y)	Y1	0,05	0,270	0,000	0,668	Valid
	Y2	0,05	0,270	0,000	0,663	Valid
	Y3	0,05	0,270	0,000	0,734	Valid
	Y4	0,05	0,270	0,000	0,632	Valid
	Y5	0,05	0,270	0,000	0,781	Valid
	Y6	0,05	0,270	0,000	0,786	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas hasil menunjukkan bahwa seluruh instrumen dari semua variabel dalam penelitian ini adalah valid, yakni dengan signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 dengan nilai r tabel 0,270 sehingga untuk nilai r hitung > r tabel adalah terpenuhi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini seluruh instrumen yang digunakan valid. Sehingga untuk proses pengujian selanjutnya, seluruh instrumen tersebut dapat diikutsertakan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau reliabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar > 0,6 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil < 0,6 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel.

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.764	Reliabel
Komitmen (X2)	0.756	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.767	Reliabel
Kinerja Pengurus (Y)	0.806	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 4.9 yang menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Pengurus (Y) memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dinyatakan bahwa semuanya dapat diterima atau reliabel.

4.2.2 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan metode Uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Apabila *Asymp. Sig* > 0,05 maka model regresi data dikatakan normal. Hasil dari uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65721362
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.057
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan nilai signifikansi 0,200 dimana lebih dari α atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut adalah berdistribusi normal dan dinyatakan valid.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk melihat ada tidaknya korelasi pada variabel bebas. Untuk melakukan pengujian ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika

nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka menunjukkan tidak terjadi multikolenieritas.

Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas yang dilakukan terhadap variabel penelitian:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,835	1,198	Bebas Multikolinearitas
Komitmen	0,838	1,193	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,948	1,054	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan uji multikolinearitas, Hasil perhitungan menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Begitu juga hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut ini adalah hasil uji Heteroskedastisitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian:

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,068	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen	0,639	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,916	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan uji heteroskedastisitas melalui uji *glejser* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel independen yang digunakan.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2), Budaya Organisasi (X3), terhadap variabel Kinerja Pengurus (Y) hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.402	4.028		1.838	.072
	GAYA KEPEMIMPINAN	.508	.167	.390	3.040	.004
	KOMITMEN	.440	.209	.269	2.105	.040
	BUDAYA ORGANISASI	.082	.140	.070	.582	.563

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,402 + 0,508 X_1 + 0,440 X_2 + 0,082 X_3 + e$$

$$Y = \text{Kinerja Pengurus}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1, b_2, b_3 = \text{Koefisien Regresi}$$

$$X_1 = \text{Gaya Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Komitmen}$$

$$X_3 = \text{Budaya Organisasi}$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7,402 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2) dan Budaya Organisasi (X3) bernilai konstan maka Kinerja Pengurus (Y) positif.

2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,508 bernilai positif hal ini menyatakan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat maka Kinerja Pengurus (Y) meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien regresi Komitmen (X2) sebesar 0,440 bernilai positif hal ini menyatakan bahwa jika Komitmen (X2) meningkat maka Kinerja Pengurus (Y) meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,082 bernilai positif hal ini menyatakan bahwa jika Budaya organisasi (X3) meningkat maka Kinerja Pengurus (Y) meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengidentifikasi model estimasi layak atau tidak. Hasil tersebut dapat dilihat jika nilai Sig < 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Berikut adalah hasil pengolahan uji F

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.141	3	59.714	7.969	.000 ^b
	Residual	367.161	49	7.493		
	Total	546.302	52			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN, GAYA KEPEMIMPINAN						

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai dari uji F 7,969 dengan nilai F tabel yang diperoleh $df_1 = 4-1 = 3$, $df_2 = 53-3 = 50$ sebesar 2,79 yang berarti nilai F hitung 7,967 lebih besar dari F tabel 2,79 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima H0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pengurus (Y).

b. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel dependen secara sendiri-sendiri. Pada uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara parsial atau individu terhadap variabel dependen Kinerja Pengurus (Y).

Berikut adalah hasil pengolahan uji t :

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.402	4.028		1.838	.072
	GAYA KEPEMIMPINAN	.508	.167	.390	3.040	.004
	KOMITMEN	.440	.209	.269	2.105	.040
	BUDAYA ORGANISASI	.082	.140	.070	.582	.563

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,004 nilai tersebut dibawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus.
2. Nilai signifikansi untuk variabel Komitmen (X2) sebesar 0,040 nilai tersebut lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel Komitmen terhadap Kinerja Pengurus.
3. Nilai signifikansi untuk Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,563 nilai tersebut lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus.

4.2.6 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien keterminasi (R²) :

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.287	2.737
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN, GAYA KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,287. Hal tersebut berarti bahwa kemampuan variable independent yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2) dan Budaya Organisasi (X3) dalam menerangkan variabel dependen Kinerja Pengurus

(Y) yang digunakan sebesar 28,7% dan sisanya sebesar 71,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pengurus. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perawati dan Badera (2018) yang menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, tapi komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2021) yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap pengelolaan organisasi.

4.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian dari responden setuju dan dapat dilihat dari setiap item yang sudah terjawab.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Radhiyya (2019) yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Se-Unisma Masa Khidmat 2019. Hasil penelitian ini tercermin dalam pernyataan gaya kepemimpinan “Dalam mencapai tujuan” pemimpin memiliki sifat subjektif

4.3.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel Komitmen terhadap Kinerja Pengurus.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perawati dan Badera (2018) dimana komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Dan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Hafidz (2020) tidak sejalan yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja pengurus.

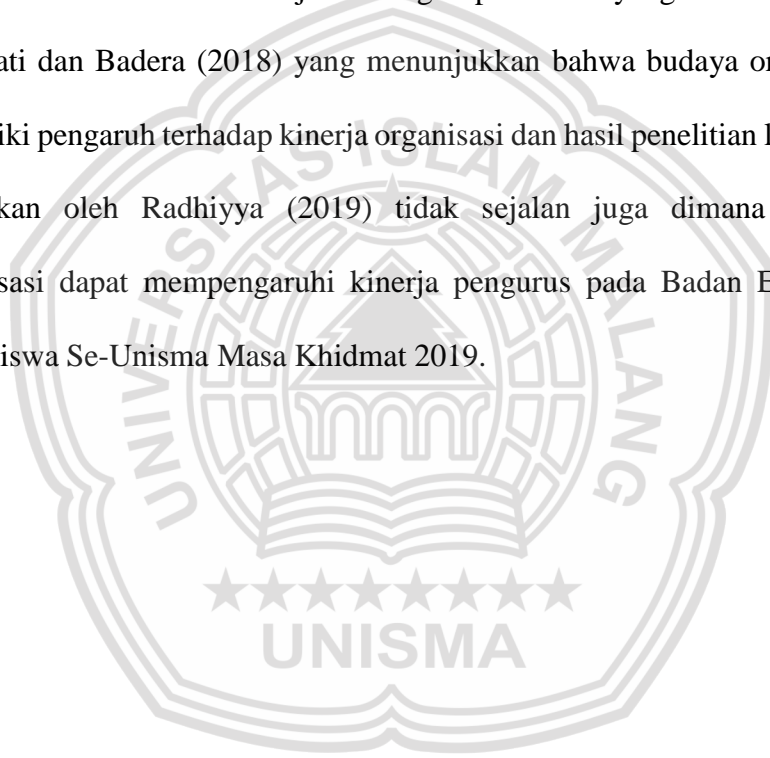
Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulan, Wahono dan Khalikusabir (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat ditolak yaitu Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus.

Karena nilai signifikansi untuk Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,563 nilai tersebut lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus. Hasil ini menunjukkan ada tidak adanya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus. Hal ini dibuktikan bahwa pengurus IMADE lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi dapat dilihat dari hasil jawaban responden pada indikator norma memiliki nilai lebih tinggi daripada indikator lainnya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perawati dan Badera (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi dan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Radhiyya (2019) tidak sejalan juga dimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pengurus pada Badan Eksekutif Mahasiswa Se-Unisma Masa Khidmat 2019.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini mengenai Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021), maka penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian semuanya diterima dan satu hipotesis ditolak. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Gaya Kepemimpinan (X1) Komitmen (X2) Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pengurus (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Komitmen (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus (Y).
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus (Y)

5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Model penelitian ini terbatas hanya menganalisis 3 variabel independen sehingga diperlukan perluasan variabel agar lebih mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pengurus.
2. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada responden pengurus IMADE Malang khususnya Angkatan 2018, 2019 dan 2020
3. Dalam pengambilan informasi atau data yang diberikan kepada responden melalui kuesioner *google form* dikarenakan pada masa pandemic Covid-19 sehingga tidak bisa berinteraksi langsung kepada responden.

5.3 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dibahas diatas, maka peneliti mencoba menyampaikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Saran bagi organisasi

Dilihat dari hasil penelitian ini bahwa ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus, diantaranya faktor gaya kepemimpinan dan komitmen, sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut, agar kinerja organisasi berjalan dengan baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus, seperti komunikasi dan lain sebagainya.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun jenis organisasinya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini mengenai Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021), maka penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian semuanya diterima dan satu hipotesis ditolak. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Gaya Kepemimpinan (X1) Komitmen (X2) Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pengurus (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Komitmen (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus (Y).
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasannya variabel mengenai Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus (Y)

5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Model penelitian ini terbatas hanya menganalisis 3 variabel independen sehingga diperlukan perluasan variabel agar lebih mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pengurus.
2. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada responden pengurus IMADE Malang khususnya Angkatan 2018, 2019 dan 2020
3. Dalam pengambilan informasi atau data yang diberikan kepada responden melalui kuesioner *google form* dikarenakan pada masa pandemic Covid-19 sehingga tidak bisa berinteraksi langsung kepada responden.

5.3 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dibahas diatas, maka peneliti mencoba menyampaikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Saran bagi organisasi

Dilihat dari hasil penelitian ini bahwa ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus, diantaranya faktor gaya kepemimpinan dan komitmen, sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut, agar kinerja organisasi berjalan dengan baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus, seperti komunikasi dan lain sebagainya.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun jenis organisasinya.



DAFTAR PUSTAKA

- Azzuhairi (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus UAM FEB UNISMA 2019*. Jurnal Riset Manajemen
- Bryan Johanes Tampi, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna" Volume III.No.4.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak anggota IKAPI.
- Didit, Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Fitriastuti, T. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 4, No. 2, pp. 103-114.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidz, M., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS (Wilayah Malang Raya)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(09).
- Hari Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2004. *Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indah D. Rahayu. 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No.1, 1-9.
- Kartikasari, R., Pardiman, P., & Rizal, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Pada UKM Olahraga Universitas Islam Malang Periode 2020)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 10(4).

- Maulana, A. I., Wahono, B., & Khalikussabir, K. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus PMII Rayon Al-Farabi)*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(11).
- Memari, N., Omid M., dan Ahmad, B. M. (2013). *The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 5, No. 5, pp. 164-171.
- Perawati, K. M., & Badera, I. D. N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Organisasi*. *E-Journal Akuntansi Universitas U*, 25(3), 1856-1883.
- Putri, R. E. (2020). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang*. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 4(1).
- Radhiyya, M. R., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada Badan Eksekutif Mahasiswa Se-UNISMA Masa Khidmat 2019)*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(04).
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Reflika Aditama
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV Alfabeta: Bandung
- Supriyanto, Achmad Sani, Maharani, Vivin. 2013 *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umi Wita Zahriyah, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 2