

**PENGARUH KOMITMEN, KOMUNIKASI, SEMANGAT KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI**

**(Studi Pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa
Unisma Malang)**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Uswatun Hasanah
NPM. 21801081214



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2021

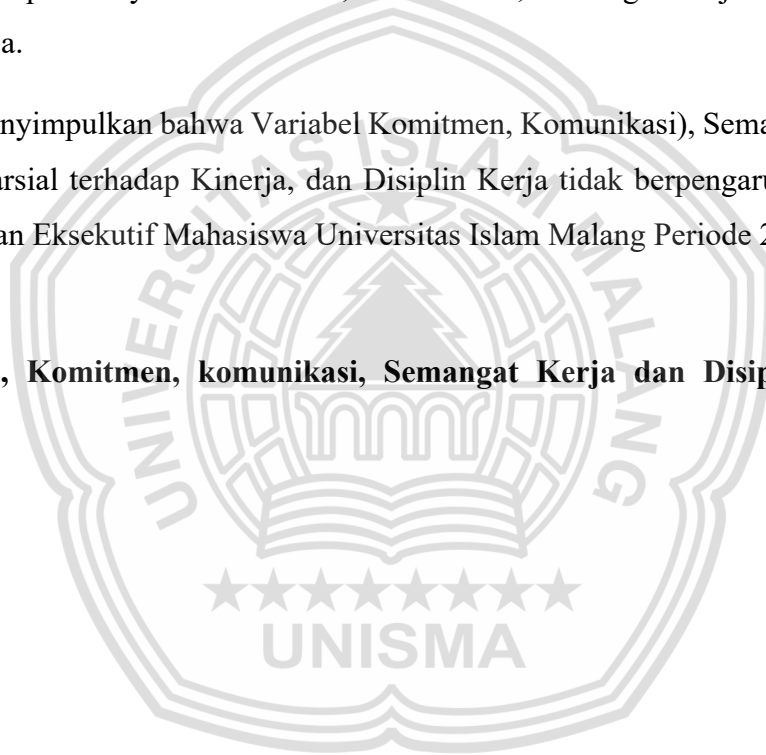


ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen, Komunikasi, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Unisma periode 2020-2021. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 80 orang pengurus serta pengolahan data menggunakan program komputer SPSS. Penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja (variabel dependen), sedangkan variabel independen yaitu Komitmen, Komunikasi, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Variabel Komitmen, Komunikasi, Semangat Kerja, berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja, dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang Periode 2020-2021.

Kata kunci: kinerja, Komitmen, komunikasi, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja.



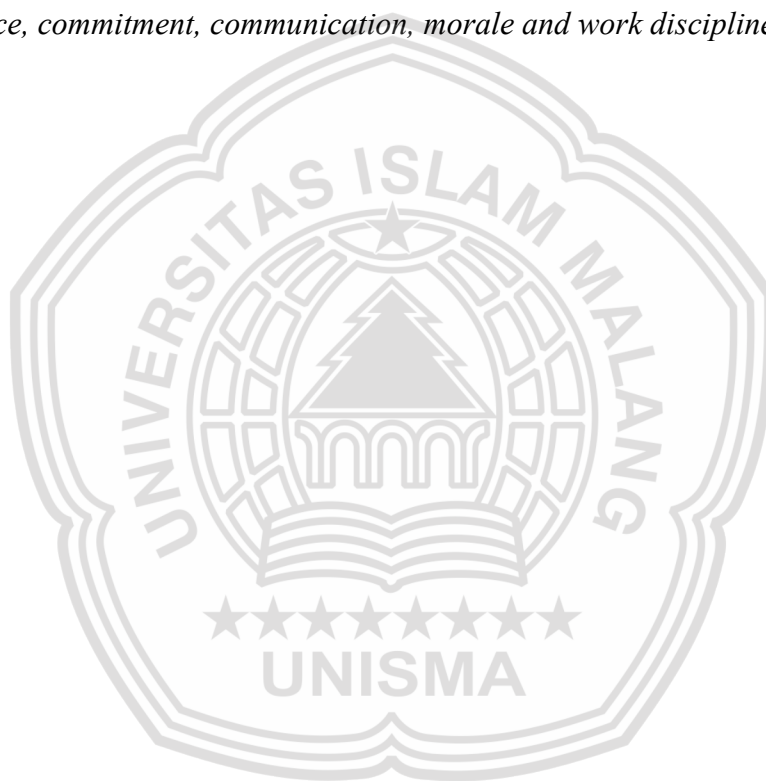


ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Commitment, Communication, Morale and Work Discipline on the Performance of the Executive Board of Unisma Students for the 2020-2021 period. The type of research used is quantitative research with the method of distributing questionnaires. The sample in this study was 80 administrators and data processing using the SPSS computer program. This study has met the requirements of validity and reliability. The data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination analysis. Against Performance.

The results of this study conclude that the Commitment Variables (X1), Communication, Work Spirit, have a partial effect on Performance, and Work Discipline had a partial effect on the Performance of the Student Executive Board of the Islamic University of Malang for the 2020-2021 Period.

Keywords: performance, commitment, communication, morale and work discipline.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya merupakan tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terkendali dengan memanfaatkan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data) dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Kosasih (2016) juga mengungkapkan bahwa organisasi bukan hanya sebagai wadah untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga sebagai wadah kerja sama bagi sekelompok orang untuk mewujudkan tujuan bersama. Organisasi akan bergerak dinamis dan selalu berkembang berdasarkan spesifikasi yang harus terpenuhi serta menyesuaikan kebutuhan dan tuntutan dari organisasi itu sendiri (Sulistyarini, dkk 2018).

Tuntutan didalam organisasi merupakan tanggung jawab seluruh sumberdaya manusia yang berada didalamnya, yang harus dijalankan oleh pengurus baik individu maupun kelompok, organisasi dapat terbentuk dimana saja, oleh siapa saja, dan dengan tujuan apa saja, termasuk di lingkungan kampus sekalipun. Terdapat beberapa organisasi di lingkungan kampus yang salah satunya ialah organisasi mahasiswa yang memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Mahasiswa yang berperan sebagai anggota organisasi akan dituntut untuk selalu aktif berpartisipasi dan berkontribusi terhadap organisasinya. Keaktifan dari mahasiswa yang terlibat didalam organisasi tersebutlah yang akan menentukan arah pergerakan suatu

organisasi, meskipun didalam tubuh organisasi itu sendiri seringkali ditemukan perbedaan baik dari segi sudut pandang maupun kedisiplinan dalam berproses,

Keragaman memang indah dan menjadi kekayaan bangsa yang sangat berharga, dibalik keragaman terkandung perbedaan-perbedaan baik pandangan, pemikiran yang dapat menimbulkan konflik yang besar di dalamnya. Keragaman tercermin juga dalam Universitas Islam Malang (UNISMA) yang di dalamnya terdapat berbagai kelompok organisasi yang masing-masing menjunjung tinggi etnisitasnya serta mempunyai perbedaan pandangan dalam berinteraksi. Hal tersebut tidak jarang menimbulkan permasalahan, termasuk perselisihan antar mahasiswa sebagai anggota suatu organisasi terhadap mahasiswa yang termasuk anggota organisasi lain. Dalam hal ini muncul egosentris antar kelompok demi mengedepankan kepentingan individu maupun kelompok di dalam tubuh organisasi khususnya BEM-U.

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) UNISMA merupakan Organisasi internal kampus yang merupakan Lembaga Eksekutif di tingkat Perguruan Tinggi yang di pimpin oleh Presiden Mahasiswa. Dalam melaksanakan program kerjanya, dan terdapat 80 mahasiswa pengurus yang berperan aktif di dalamnya terdapat Badan Pengurus Harian, Kementerian Sekretariat Kementerian Keuangan, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Sosial Politik, Kementerian Agama, Kementerian Pendidikan, Kementerian Pengembangan Bakat, Kementerian Komunikasi Dan Informasi, Kementerian Kewirausahaan, Kementerian Pemberdayaan

Perempuan, Kementerian Kesehatan. Dari total kepengurusan aktif di dalamnya terdapat perbedaan latar belakang dan fakultas yang menjadikan tubuh BEM-U sendiri tidak mudah untuk diselaraskan baik pemikiran maupun kebiasaan berprosesnya, Irfan Efendi selaku Presiden mahasiswa (PRESMA) periode kepengurusan 2021 mengatakan cukup kesulitan menghadapi hal tersebut, ia rela mengorbankan kepentingan pribadinya demi memprioritaskan keharmonisan antar pengurus, agar tidak menimbulkan gejolak yang serius ketika terjadi perbedaan persepsi atau pendapat, tidak hanya latar belakang dan fakultas saja yang berbeda di antara pengurus, organisasi Ekstra yang digeluti pun juga bermacam-macam dari Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia, Himpunan mahasiswa Indonesia, Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia, dan masih banyak lainnya. Irfan (PRESMA) pun berpendapat bahwa pengurus di tingkat BEM-U merupakan sarang mahasiswa tingkat kritisnya cukup tinggi, jadi PRESMA selaku pimpinan harus bisa menyelaraskan atas kelebihan yang terdapat di pengurus BEM-U tersebut demi tercapainya kinerja organisasi yang optimal.

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Maka dari itu di dalam tubuh organisasi seluruh pengurus harus mempunyai jiwa semangat dalam menyelesaikan kinerja organisasi khususnya di BEM-U, demi menjaga marwah dan nama baik kampus baik ditingkat nasional maupun regional. Organisasi mahasiswa sendiri ialah suatu wadah yang diperuntukkan bagi mahasiswa dalam membangun sebuah gerakan, mengasah kreativitas, dan berkarya untuk meningkatkan komitmen berorganisasi (Wulandari, Djaelani, & Khoiril, 2018).

Busro (2018:75) menyebutkan bahwa komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Maka dari itu BEM-U menuntut seluruh pengurus agar tetap loyal terhadap organisasi, agar menjadi tauladan bagi BEM di tingkat fakultas maupun Himaprodi di tingkat jurusan. Komitmen yang tinggi sangat penting bagi suatu organisasi untuk menjaga integritas organisasi BEM-U sebagai organisasi tertinggi di tingkat internal kampus, selain itu BEM-U harus menjaga komunikasi yang baik dengan BEM fakultas yang ada di internal kampus.

Menurut (Azwar, 2016) mengatakan komunikasi itu penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Interaksi sosial di lingkungan kampus merupakan hubungan sosial yang dinamis yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk individu maupun kelompok mahasiswa yang ada di kampus. Interaksi sosial ini kemudian membentuk pola interaksi sosial baik secara individu

maupun secara kelompok. Interaksi dalam bentuk kelompok nampak pada hadirnya organisasi-organisasi kampus yang tumbuh dan berkembang dalam kehidupan mahasiswa di kampus Sehingga dapat meningkatkan rasa semangat berorganisasi.

Menurut Badriyah (2015) Semangat kerja merupakan kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik disebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Semangat kerja dapat memanifestasikan dirinya sebagai kebanggaan dalam organisasi dan tujuannya, selain semangat karyawan juga harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Siagian (2016:278), berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa peristiwa sangat menarik di telusuri atau di teliti yang sering terjadi di Badan Eksekutif Mahasiswa UNISMA sendiri, sehingga saya tertarik untuk dijadikan bahan penelitian di tugas akhir ini, seperti perbedaan pola pikir, dan cara berproses antar pengurus satu dengan yang lainnya, dikarenakan beberapa faktor yang membuat perbedaan tersebut terlihat lebih nampak di internal pengurus, seperti rasa

semangat, rasa kekeluargaan, dan tingkat kedisiplinan yang di antara pengurus merasakan yang berbeda, sehingga lahir pola pikir dan alur proses yang berbeda. Badan Eksekutif Mahasiswa sebagai penghubung antara mahasiswa dan Lembaga, Jadi BEM-U berfungsi sebagai sarana Mahasiswa untuk menyalurkan sumbang saran dan aspirasinya kepada pihak Lembaga untuk mewujudkan kesejahteraan lingkungan kampus. Badan Eksekutif Mahasiswa UNISMA mempunyai sekretariat digedung F lantai 1 di dalam kampus Universitas Islam Malang, masa periode kepengurusan BEM Unisma ialah satu tahun setelahditetapkannya surat keputusan Rektor Nomor 302/F43/U.KAK/R/L.16/IV/2021.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian dengan judul; **Pengaruh Komitmen, Komunikasi, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Unisma Periode Kepengurusan Tahun 2020-2021.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, penulis merumuskan penelitiannya dalam rumusan masalah dibawah ini, antara lain:

- 1) Bagaimana Pengaruh Komitmen, Komunikasi, Semangat Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021?
- 2) Bagaimana Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021?
- 3) Bagaimana Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021?

- 4) Bagaimana Pengaruh Semangat Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021?
- 5) Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen, Komunikasi, Semangat Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Semangat terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Organisasi BEM UNISMA Periode Kepengurusan 2020-2021.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat di jadikan pembelajaran ilmu pengetahuan dan sumberdaya manusia.

- 1) Hasil penelitian ini dapat di pergunkan oleh pengurus BEM UNISMA sebagai pertimbangan untuk menyesuaikan komitmen, komunikasi, semangat Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi BEM



UNISMA periode kepengurusan 2020-2021.

- 2) Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, sehingga diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Komitmen, Komunikasi, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang Periode 2020-2021.
2. Variabel Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang Periode 2020-2021.
3. Variabel Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang Periode 2020-2021.
4. Variabel Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang Periode 2020-2021.
5. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang Periode 2020-2021.

5.2 Keterbatasan

1. Pengamatan ini hanya dilakukan terhadap pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Malang saja.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner.
3. Kurangnya populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

5.3 Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan memperluas lokasi penelitian.
2. Untuk Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel independen lain seperti, gaya kepemimpinan, insentif atau bonus, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, struktur organisasi, dan fasilitas kerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya bisa melakukan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner secara langsung dan diawasi terhadap responden untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih Relevan dan bagus.



University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Azwar, M. S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–20.
- Arifin, Rois, dkk. 2017. Budaya Dan Perilaku Organisasi. 2017. Penerbit Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Badriyah, M (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori- teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Faida, Eka Wilda. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali, Imam. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- Sukanti, Firda, Siti Asiyah, and Budi Wahono. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 10.11 (2021).
- Hanan, M. H. (2018). pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada pengurus uam fakultas ekonomi dan bisnis . *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* , 7.12 .
- Hasanah. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Ervice Pada PT.United Tractor Tbk. Pekanbaru. *Jom FISIP* Vol. 3 No. 1-Februari 2016 di: media.neliti.com
- Juliandi, Azuar. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kaswan. 2017, Psikologi Industri dan Organisasi, Cetakan Pertama, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Kosasih. (2016). Peranan organisasi kemahasiswaan dalam pengembangan civic skills mahasiswa. JPIS (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial), 25(2), 64– 74. Retrieved from <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpis/article/view/6196>
- Luluk 2016. Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Kinerja.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pahlevi, G., & Listiara, A. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai. Jurnal Empati, 6(4), 17–24. Retrieved from, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/19983>
- Priyatno, D. 2017. Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Romli, M. a. pengaruh komunikasi dan struktur organisasi terhadap kinerja pengurus pmii rayon al-farabi komisariat unisma.
- Siagian, Sondong. P. 2016. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, PT Rineka Cipta, Bandung.
- Singal, D. L., Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2018). Analisis pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Jurnal EMBA, 6(4), 2678–2687.
- Sugiyono.2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyarini, D., Novareza, O., & Darmawan, Z. (2018). Pengantar teknik manufaktur Untuk teknik indusri. Malang: UB Press
- .Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.

Tarigan, G. K. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen karyawan terhadap kedisiplinan karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Kencana Samarinda. *EJournal Psikologi*, 4(4), 472–480. Retrieved from <https://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/?p=960>.

Widiantari, Dewita S Ningsih dan Rendra Wasnury, 2015, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru, *Jom FEKON*, Vol. 2 No. 1.

Wirakusuma, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Imaba Malang Raya. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen 8.1*.

Yuliara, I. Made. "Regresi linier sederhana." *Regresi Linier Sederhana* 13(2016).

Yuliyanti, Friska Dewi, Atwar Bajari, and Slamet Mulyana. "*Representasi maskulinitas dalam iklan televisi Pond's men# Lelakimasakini (analisissemiotika Roland Barthes terhadap representasi maskulinitas).*" *Jurnal Komunikasi* 9.1 (2017): 16-30.

