



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

Studi Kasus PMII Rayon Al-Farabi

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh
ALI IMRON MAULANA
NPM: 21601081171



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

2020



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

Studi Kasus PMII Rayon Al-Farabi

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

ALI IMRON MAULANA

21601081171



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

2020

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengurus (Studi kasus PMII Rayon Al-Farabi). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus, baik secara simultan maupun secara parsial. Mengatur manusia dalam organisasi PMII Rayon Al-Farabi tidak mudah, karena memiliki jumlah pengurus 225 orang. Tentu mereka memiliki karakter, keinginan, pola pikir, dan skill yang variatif dan berbeda-beda. Sehingga menjadi modal penting untuk pengurus dan pemimpin organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang ideal, komunikasi yang baik dan komitmen yang kuat, agar setiap individu memiliki kontribusi nyata dan kinerja yang bagus. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisa dengan menggunakan regresi berganda. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified rondon sampling*.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan(X1), komunikasi (X2), dan komitmen organisasi(X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja(Y). Variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan adalah komunikasi (X2), yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

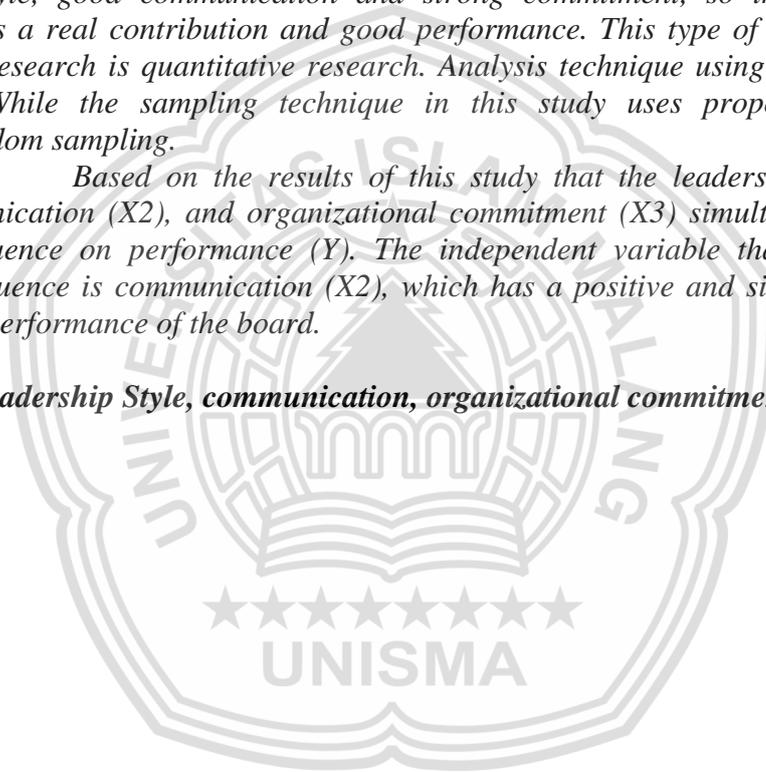
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

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

Based on the results of this study that the leadership style (X1), communication (X2), and organizational commitment (X3) simultaneously have an influence on performance (Y). The independent variable that has a dominant influence is communication (X2), which has a positive and significant effect on the performance of the board.

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi pasti memiliki visi dan misi sebagai arah gerak serta tujuan berjalannya roda organisasi. Visi tersebut bisa tercapai apabila kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya mampu bekerja sama dengan baik dan berperan aktif di dalam menetapkan rencana, kreasi, inovasi dan melakukan kolaborasi satu sama lain. Menurut Ismail (2010:111) sumber daya manusia merupakan aset atau elemen utama organisasi dibandingkan dengan aset yang lain seperti materi dan fasilitas organisasi, sebab manusia itu sendirilah yang mampu mengoperasikan dan mengendalikan. Sehingga, kinerja menjadi tolak ukur dari sukses atau tidaknya organisasi.

Kinerja menurut Hasibuan (2012:94) adalah suatu output kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan amanah yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keseriusannya. Menurut Dessler (2006:5) “kinerja adalah prestasi kerja, yakni perbandingan antara kontribusi atau hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditentukan organisasi”. Kinerja yang baik bisa tercapai apabila dalam organisasi pemimpin dan pengurus memiliki sinergitas dan kolaborasi yang baik. Banyak hal yang harus dilakukan pemimpin agar pengurus yang membantunya selalu memiliki komitmen dan spirit kerja yang baik dalam melakukan kerja organisasi dan kerja kaderisasi guna tercapainya tujuan organisasi.

PMII Rayon Al-Farabi sebagai organisasi yang *non profit oriented*, tentu memiliki tantangan tersendiri bagi pemimpin dan repository.unisma.ac.id berkomitmen dalam melaksanakan program kerja. Komitmen organisasi memiliki arti bahwa sikap dimana seorang individu memihak pada suatu

organisasi tersebut sesuai dengan tujuan dan berniat menjaga kesetiaan dalam organisasi (Robbins, 2001:140). Komitmen lebih menjurus kepada prinsip, kesadaran, dan tanggung jawab terhadap amanah, tugas, serta cita-cita organisasi yang dianggap sebagai tujuan kolektif.

Mengatur manusia dalam organisasi PMII Rayon Al-Farabi tidak mudah, karena memiliki jumlah pengurus 225 orang. Tentu mereka memiliki karakter, keinginan, pola pikir, dan skill yang variatif dan berbeda-beda. Sehingga menjadi modal penting untuk pengurus dan pemimpin organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang ideal, komunikasi yang baik dan komitmen yang kuat, agar setiap inividu memiliki kontribusi nyata dan kinerja yang bagus. Kepemimpinan menurut Hasibuan (2006:35) “Seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau berkolaborasi dan bekerja secara progresif untuk mencapai visi organisasi”. Pemimpin dan pengurus bisa berkolaborasi dan berkerja sama dengan baik, jika sumber daya manusia di dalamnya dapat melakukan komunikasi yang baik. Mangkunegara (2013:40) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, gagasan, pengertian dari manusia ke manusia yang lain dengan jelas. Dengan kuantitas sumber daya manusia pengurus yang banyak, tentu menjadi tantangan dalam berkomunikasi. Mengingat pentingnya komunikasi yang baik agar tidak terjadi kesalah pahaman.

Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Masa Khidmat 2019-2020 adalah objek dari penelitian ini. PMII Rayon Al-Farabi adalah bagian dari hirarki struktur organisasi PMII yang secara struktural berada paling bawah, dan lingkup basis kaderisasinya adalah mahasiswa yang latar belakang dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Menjadi pengurus dan pemimpin dalam organisasi tersebut tidak mudah, karena sejak awal mereka dibaiat untuk berkomitmen dalam menjaga ideologi bangsa, ideologi ahlussunnah wal jama'ah, serta bertanggung jawab dalam menjalankan program kerja dengan tujuan mengembangkan kapasitas dan bakat kader.

Dalam proses berjalannya organisasi PMII Rayon Al-Farabi tersebut pasti ada dinamika dan masalah yang dapat mempengaruhi pada kinerja pengurus. Tentu instrumen penopang untuk membenahi kinerja pengurus antara lain adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan komitmen organisasi. Hal inilah yang mendasari penelitian di organisasi ini.

Berdasarkan uraian diatas dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Dan komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus?
- b. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus?
- c. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus?
- d. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

- b.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus.
- c.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus.
- d.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus.
- e.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus.

repository.unisma.ac.id

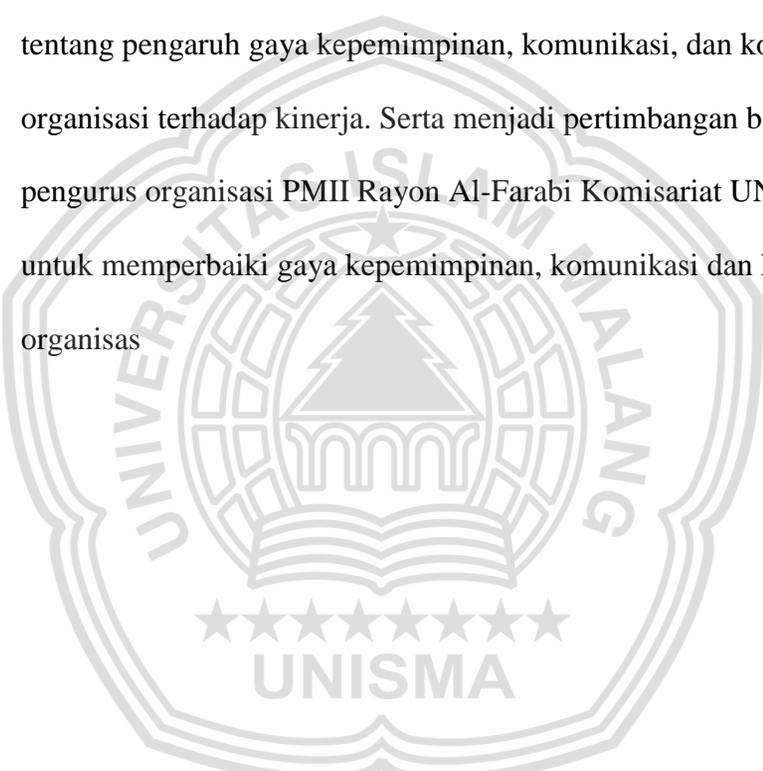
1.3.2 Manfaat penelitiann

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah referensi serta informasi untuk peneliti dan para pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi organisatoris tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Serta menjadi pertimbangan bagi pengurus organisasi PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, komunikasi dan komitmen organisas



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

- a) Gaya kepemimpinan, komunikasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi. Karena memiliki nilai signifikansi 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa ketiga variabel tersebut sangat menentukan kepada pengurus dalam menjalankan kinerjanya.
- b) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi. Karena memiliki koefisien regresi sebesar -0,391 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pengurus.
- c) Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi. Karena memiliki koefisien regresi sebesar 0,985 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa Komunikasi yang terjadi dalam PMII Rayon Al-Farabi menjadi kunci dalam melaksanakan kinerja.

- d) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-farabi. Karena memiliki koefisien regresi sebesar 0,107 dan nilai signifikansi 0,611. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini ialah:

- a) Penelitian ini dilakukan di PMII Rayon Al-farabi, maka hasil penelitian ini hanya dapat digunakan oleh PMII Rayon Al-farabi
- b) Pengambilan data penelitian ini ialah menggunakan kuesioner sehingga data yang dapat dikelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3 Saran

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

- a) Melihat hasil jawaban responden dari variabel gaya kepemimpinan ada indikator dari pernyataan “Pemimpin memberikan tugas dengan rasa saling percaya dan pengambilan keputusan pemimpin memprioritaskan kepentingan organisasi dengan pertimbangan pengurus” masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu ada pembenahan dalam gaya kepemimpinan.
- b) Melihat hasil jawaban responden dari variabel komunikasi ada indikator dari pernyataan “Saya menyampaikan informasi dengan lengkap dan

informasi yang saya sampaikan tepat sasaran” masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu pembenahan dalam pola komunikasi.

- c) Melihat hasil jawaban responden dari variabel komitmen organisasi ada indikator dari pernyataan “Saya menjalankan tugas organisasi dengan kemauan yang kuat” masih dibawah rata-rata, untuk itu perlu peningkatan komitmen agar menjalankan tugas organisasi penuhi dengan loyalitas.
- d) Melihat hasil jawaban responden dari variabel kinerja ada indikator dari pernyataan “Saya tidak membutuhkan pengawasan kerja” masih dibawah rata-rata, artinya pengurus masih membutuhkan pengawasn dalam menjalankan tugas organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini, baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Universitas Islam Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Penelitian tindakan kelas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Arifin, Rois, dkk. 2017. *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. 2017. Penerbit Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Dr.Arni, Muhammad. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Fahmi, Ilham. *Perilaku organisasi*. Alfabeta: Bandung, 2013.
- Febriyandi, Rensius. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Sub. Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Goldhaber, Gerald . 1986. *Organizational Communication*. Jakarta: Erlangga
- Gibson, 2002. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro..
- Hasibuan, Melayu S.P. 2004. *Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbit Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Kiswanto, M. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KALTIM Pos Samarinda*. Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda
- Mangkunegara, A. P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama*. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mifthaul, Hanan.2018. *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Pengurus UAM Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Malang: Universitas Islam Malang.
- Nitisemito, Aleks S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nestrom,dan Davis.2004. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 7 Bahasa Indonesia, Jilid 1.Jakarta ; Erlangga*



Nurfatihah, dkk. 20017. “*Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam di Indonesia*”. *Jurnal analisis* vol.6, No.1, juni 38-43.

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

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

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

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

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

Wardhana, Yoga Kusuma. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negri Jakarta.

