

## **RINGKASAN**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, PERILAKU ORGANISASI, KOMUNIKASI PERSUASIF DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER IAIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI**

#### **PENDAHULUAN**

Tumbuh dan berkembangnya berbagai Perguruan Tinggi yang menawarkan berbagai keunggulan bidang studi, fasilitas, kemudahan dan pelayanan menjadikan kompetisi antar perguruan tinggi semakin kompetitif. Oleh karenanya banyak perguruan tinggi negeri maupun swasta membuka program studi berorientasi kepada penyiapan *lulusan* yang siap memasuki pasar kerja, termasuk penyediaan fasilitas, sarana dan prasarana perkuliahan dan laboratorium, serta para tenaga pengajar dan karyawan yang sesuai dengan standar mutu, dengan nilai akreditasi yang sangat baik.

Hal ini tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi kampus IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi untuk meningkatkan daya saingnya agar lebih kompetitif, baik dari segi kualitas kelembagaan, sarana dan prasarana, serta pelayanan, maupun menyiapkan lulusan pendidikan yang juga siap bersaing di pasar kerja. Dalam mengantisipasi persaingan tersebut, elemen yang memegang peranan penting adalah sumber daya manusia yang terlibat dalam manajemen IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi tersebut. Manajemen perguruan Tinggi akan berjalan dengan baik bila didukung oleh pegawai yang berkinerja tinggi.

Masalah kinerja ini sangat penting karena kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan kelancaran kegiatan organisasi.

Dalam konteks IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, untuk mengukur kinerja pegawai honorer hanya dengan absensi elektronik (*handkey*), dengan jadwal absen pagi hari jam 7.30 WIB, dan sore jam 16.WIB. Setiap bulan absensi ini dievaluasi untuk melihat tingkat kehadiran dan keaktifan pegawai honorer, dan inilah yang menjadi dasar bagi pimpinan untuk mengukur kinerja sekaligus pembayaran gaji.

Oleh karena kinerja tidak memadai diukur melalui absensi, maka penelitian faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadapnya merupakan salah satu upaya yang

berguna untuk menemukan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai honorer dan pada urutannya dapat mendorong kinerja yang optimal dalam organisasi secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner, perilaku organisasi, komunikasi persuasif dan komitmen organisasional terhadap kinerja.

Tempat penelitian adalah IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret - Desember 2017.

Metode analisis dalam penelitian ini adalah kuantitatif-assosiatif menggunakan Analisis Jalur. Populasi dari objek penelitian atau unit analisis dalam penelitian ini adalah semua karyawan honorer IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi berjumlah 126 orang. Sampel dalam penelitian berjumlah 87 orang yang diambil dengan menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*).

## **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan dan pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan visioner dan perilaku organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Secara kualitatif dapat ditafsirkan bahwa kepemimpinan visioner dan perilaku organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa perilaku organisasi dan komunikasi persuasif berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasional. Secara kualitatif dapat ditafsirkan bahwa perilaku organisasi dan komunikasi persuasif yang kuat akan membuat komitmen organisasional tinggi. Sebaliknya perilaku organisasi dan komunikasi persuasif yang lemah akan menjadikan komitmen organisasional rendah.

Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa pengaruh langsung positif variabel kepemimpinan terhadap variabel komitmen organisasional tidak didukung oleh data empiris dalam penelitian ini. Demikian pula ditemukan bahwa komunikasi persuasif dan komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.