

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi, perubahan-perubahan dalam tatanan kelembagaan dunia teknologi informasi telah membuat dunia menjadi satu dalam dimensi yang makin sempit. Bisa disaksikan bahwa kemajuan, kemandirian dan kesejahteraan suatu bangsa pada era sekarang ini bukan bergantung pada penguasaan atas sumber daya alam seperti di masa lampau, namun kemajuan, kemandirian dan kesejahteraan sangat bergantung pada keandalan kita dalam pemanfaatan, pengembangan dan penguasaan IPTEK yang menyatu dalam sumber daya manusia.

Kemajuan IPTEK sebagai faktor eksternal perubahan, harus diimbangi dengan perubahan dari dalam, yang menurut William A.Pasmore (Wibowo, 2008) terdapat empat syarat untuk melakukan perubahan, *pertama*; perhatikan dampak perubahan terhadap sumber daya manusia. *Kedua*; menyiapkan dan mendidik sumber daya manusia untuk menghadapi dan melakukan perubahan. *Ketiga*; dengan melibatkan sebanyak mungkin sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan atau organisasi, agar perubahan berhasil dilaksanakan. *keempat*, perubahan terhadap sumber daya manusia harus diiringi dengan mendesain struktur dan sistem organisasi. Intinya, Perubahan organisasi harus dimulai dengan perubahan melakukan perubahan, pertama, perhatikan dampak perubahan terhadap sumber daya manusia, kedua, menyiapkan dan mendidik sumber daya manusia untuk menghadapi dan melakukan perubahan, ketiga, dengan melibatkan sebanyak mungkin sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan atau organisasi, agar perubahan berhasil dilaksanakan, dari dalam, dengan mengubah perilaku

dan komitmen sumber daya manusia terhadap organisasi, disertai perubahan struktur dan sistem, dan strategi yang flexibel terhadap perubahan.

Terkait proses adaptasi terhadap perubahan di masa depan. James Canton mengkreasikan beberapa faktor penentu masa depan, yakni **pertama, kecepatan**, rata-rata perubahan terjadi amat cepat dan tidak terlihat, menyeluruh dan menyentuh setiap aspek kehidupan manusia. **Kedua, kompleksitas**, lompatan kuantum dalam angka-angka kekuatan yang sepertinya tidak saling terkait akan saling mempengaruhi, mulai dari gaya hidup, pekerjaan, pribadi hingga keamanan nasional. **Ketiga, resiko**, berbagai resiko baru, resiko yang lebih tinggi dan ancaman-ancaman besar lainnya mulai dari teror, kejahatan, sampai kemerosotan ekonomi global akan mengubah setiap sendi kehidupan manusia. **Keempat, perubahan**, penyesuaian drastis terhadap pekerjaan, komunitas dan hubungan yang dimiliki akan mendorong kita untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan-perubahan tersebut (James, 2009).

Perubahan-perubahan tersebut, juga merambah berbagai aspek kehidupan manusia, seperti perubahan bidang pekerjaan dan pelayanan, yang membutuhkan adaptasi yang begitu cepat. Proses adaptasi tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki skill, kompetensi dan berkinerja tinggi. Dewasa ini masalah meningkatkan mutu sumberdaya manusia (SDM) menjadi isu utama bagi setiap lembaga pengelolaan SDM, sebab SDM yang berkualitas menjadi kunci utama dalam menentukan kualitas organisasi, dan pada akhirnya SDM berkualitas bisa dimanfaatkan dalam membangun bangsa yang maju, sejahtera, mandiri dan bermartabat. Hal ini dapat dibenarkan karena institusi atau lembaga pengelola SDM itu memiliki kemampuan yang relatif memadai dalam membina, mengembangkan dan memberdayakan potensi-potensi yang dimiliki SDM tersebut.

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. Sebagai satu satunya Perguruan Tinggi Islam Negeri yang berkonsentrasi dalam melahirkan sarjana yang ahli dibidang agama Islam, IAIN STS Jambi di tuntut mampu bersaing dengan perguruan perguruan tinggi lain yang ada di Provinsi Jambi. 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. Pegawai yang berkinerja rendah dapat menyebabkan jalannya pelayanan di perguruan tinggi tidak lancar.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sulthan Thaha Saifuddin Jambi berdiri melalui Keputusan Menteri Agama RI nomor 84 tertanggal 27 Juli tahun 1967, dan pada tanggal 8 september 1967 diresmikan pendiriannya oleh Menteri Agama KH Saifuddin Zuhri. Dalam perkembangannya hingga sekarang, IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi memiliki empat Fakultas, yakni Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syariah, Fakultas

Ushuluddin, Fakultas Adab dan Kebudayaan Islam dan Pascasarjana Program S2 dan Program S3.

Untuk mewujudkan visi dan misi IAIN STS Jambi sebagai pusat keunggulan kajian Islam dan untuk mewujudkan Tridarma Perguruan Tinggi yang terdiri dari: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, disyaratkan hadirnya sumber daya dosen dan pegawai yang handal dan berkinerja tinggi, yang bertugas dan bekerja mengelola manajemen lembaga. Hal ini sangat penting sekali, mengingat rasio antara jumlah mahasiswa dan dosen serta pegawai tidak berbanding lurus, apalagi dikaitkan rasio mahasiswa dengan jenjang pendidikan dosen dan kompetensi pegawai termasuk pegawai honorer yang tidak berbanding lurus.

Berdasarkan data semester genap tahun 2014/2015 jumlah mahasiswa IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi adalah 8147 orang, yang tersebar menjalankan studi belajar di empat Fakultas, dengan rincian: *pertama*, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan memiliki mahasiswa 4083 orang, yang di asuh oleh 120 Orang tenaga pengajar, dengan rincian tiga orang dengan kualifikasi pendidikan S1, 95 orang dengan kualifikasi pendidikan Strata2/magister, 17 orang dengan kualifikasi pendidikan S3/Doktor dan 5 orang Guru Besar. *Kedua*, Fakultas Syari'ah memiliki Mahasiswa 2264 orang, yang di asuh oleh 71 orang tenaga pengajar, dengan rincian lima orang dengan kualifikasi pendidikan S1, 56 orang dengan kualifikasi pendidikan S2/magister, 7 orang dengan kualifikasi pendidikan S3/Doktor dan tiga orang Guru Besar. *Ketiga*, Fakultas Ushuluddin memiliki mahasiswa 768 orang, yang di asuh oleh 53 orang tenaga pengajar, dengan rincian empat orang dengan kualifikasi pendidikan S1, 39 orang dengan kualifikasi pendidikan S2/magister, 8 orang dengan kualifikasi pendidikan S3/Doktor, dan dua orang Guru Besar. *Keempat*, Fakultas Adab dan Kebudayaan Islam memiliki mahasiswa 983 orang, yang di asuh oleh 37 orang tenaga pengajar, dengan rincian 31

orang dengan kualifikasi pendidikan S2/Magister, lima orang dengan kualifikasi pendidikan S3/Doktor, dan satu orang Guru Besar.

Berdasarkan data jumlah dosen dan karyawan terlihat tidak sebandingnya antara jumlah dosen yang 281 orang dan pegawai tetap 80 orang dan tidak tetap (honor) 142 orang dengan beban tugas dan beban kerja, karena alasan inilah maka pimpinan IAIN STS Jambi mengeluarkan kebijakan melakukan rekrutmen tenaga kerja honorer untuk menunjang dan membantu serta memperbaiki aspek pelayanan pekerjaan yang cepat dan tepat waktu.

Dengan tambahan perekrutan 126 pegawai honorer diharapkan dapat memenuhi rasio jumlah pegawai dan beban kerja menjadi seimbang dan rasional. Diharapkan dengan kehadiran pegawai honorer semakin memperbaiki kualitas pelayanan mahasiswa dan para dosen, baik dari segi kecepatan maupun ketepatan waktu. Namun kenyataannya yang terjadi justru sebaliknya, banyak aspek pelayanan akademik yang tidak memuaskan, tidak tepat waktu dan tertunda tunda. Baik pelayanan di tingkat Program Studi/ jurusan, bagian akademik dan umum di fakultas, di berbagai pusat dan lembaga maupun di Biro administrasi umum, akademik, keuangan dan kemahasiswaan.

Persoalan utama lemahnya aspek pelayanan, adalah karena lemahnya kinerja pegawai honorer. Masalah kinerja ini sangat penting karena *pertama*, kinerja karyawan merupakan masalah yang penting bagi pimpinan; *kedua*, kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan kelancaran proses kegiatan dalam organisasi. Berdasarkan pengamatan empirik secara kasar dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan berkisar 60%, dengan memperkirakan pada lambatnya penyelesaian administrasi misalnya ekspedisi surat, pengaturan ruangan untuk persiapan UTS maupun UAS, maupun lambatnya membantu pelayanan akademik seperti saat pendaftaran mahasiswa baru.

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

Padahal bila dilihat dari sisi tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dan beban kerja antara masing masing unit bervariasi dan berbeda, tergantung kepada beban tugas yang diberikan kepala Bagian (KABAG) di unit masing masing. Oleh karenanya, ada yang mendapatkan beban kerja yang berat dan ada yang yang ringan. Namun satu persoalan mendasar, semua Pegawai honorer diperlakukan sama dalam konteks gaji, dengan tidak memperhatikan masa kerja, jenjang pendidikan dan volume kerja, semua pegawai honorer diberikan gaji yang sama sebanyak Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah), tanpa mendapatkan tunjangan yang lain.

Problem rendahnya gaji pegawai honorer tersebut menjadi faktor utama lemahnya kinerja, sehingga sulit bagi pimpinan masing masing unit untuk mengoptimalkan kinerja pegawai honorer untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Apalagi sejak Presiden SBY dan dilanjutkan dengan kepemimpinan Presiden Jokowi yang menetapkan moratorium penerimaan PNS, membuat pegawai honorer tidak memiliki harapan di masa depan untuk menjadi PNS.

Di sisi lain, selain absensi, tidak ada alat ukur lain untuk mengukur kinerja, tambahan pula siapa yang paling berwenang untuk mengukur kinerja pegawai tersebut. Banyak faktor faktor lain yang menjadi penyebab tidak optimalnya kinerja pegawai honorer, di antaranya: *pertama*, perbedaan jenjang pendidikan, pengalaman dan kompetensi pegawai honorer. *Kedua*, tidak selektif dan tidak terbukanya pola

rekrutmen pegawai honorer. **Ketiga**, pola rekrutmen pegawai honorer lebih berdasarkan faktor kedekatan dan kekerabatan, dengan mengabaikan aspek kompetensi. **Keempat**, lemahnya disiplin pegawai honorer. **Kelima**, lingkungan dan suasana kerja yang tidak kondusif. **Keenam**, tidak terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai honorer. **Ketujuh**, lemahnya perilaku pegawai, yang ditandai perilaku yang kurang disiplin, tidak tepat, termasuk lalai dalam melaksanakan pekerjaan. **Kedelapan**, muara dari semua permasalahan di atas, tentunya lemahnya komitmen organisasional terhadap organisasi IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka penelitian ini berusaha mengungkapkan realitas yang terjadi di lingkungan pegawai honorer, dan akan fokus pada kajian tentang pengaruh kepemimpinan visioner, perilaku organisasi, komunikasi persuasif, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai honorer di lingkungan IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkenaan dengan kinerja dan korelasinya dengan variabel-variabel lainnya telah dilakukan oleh Ojokuku *et.al* (2012) yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja individu (*worker's performance*) dengan sampel 60 responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner (transformatif) mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Weiping Jiang, Xianbo Zhao dan Jiongbin Ni (2017). Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformatif (*employee sustainable performance is positively influenced by transformational leadership*). Shahzad Naeem dan Benish Khanzada (2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan visioner (transformatif) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam sektor kesehatan (*transformational leadership positively influences employee performance in the health sector*). H.M Thamrin (2012)

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (*transformational leadership has a positive significant influence on employees' performance*).

Dalam hubungannya dengan perilaku organisasi, Nzulwa (2014) melakukan penelitian terhadap guru di Sekolah Menengah Umum di kota Nairobi menggunakan desain penelitian deskriptif dengan sampel 150 responden. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa perilaku organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Romeo Inasoria (2014) dalam penelitiannya terhadap Kepolisian Nasional Filipina di Provinsi Bulacan dengan responden sebanyak 310, menggunakan metode korelasi-deskriptif, menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh perilaku organisasi.

Adapun mengenai pengaruh komunikasi persuasif terhadap kinerja ditunjukkan oleh Asamu Festus Femi (2014). Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa komunikasi persuasif memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja (*effective communication has impact on workers performance*). Huma Haroon dan Hukam Dad Malik (2018) menyimpulkan bahwa komunikasi efektif dapat meningkatkan kinerja (*there was significant effect of organizational communication on organizational performance*).

Selanjutnya, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja ditunjukkan oleh Ayyub Sheikhy *et al* (2015), Adnan Hakim (2015) dan Salim Musabah Bakhit Al Zefeiti dan Noor Azmi Mohamad (2017). Ayyub Sheikhy *et al* melakukan penelitian terhadap karyawan dari 201 Perusahaan Telekomunikasi Khuzestan dengan jumlah populasi 420. Metode yang digunakan analisis kausal dengan teknik pengambilan sampel secara acak. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (*discipline of the work*). Adnan Hakim melakukan penelitian dengan jumlah responden yang ditargetkan 115 karyawan.

Pendekatan yang digunakan adalah kausalitas antar variabel, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Semua variabel diukur menggunakan variabel indikator, dan metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. Salim Musabah Bakhit Al Zefeiti dan Noor Azmi Mohamad melakukan penelitian terhadap sampel dari 335 manajer tingkat menengah dari organisasi pelayanan publik sipil Oman. Teknik analisis data terdiri dari analisis faktor konfirmatori, dan analisis pemodelan persamaan struktural. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja baik dari hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Ojokuku, Weiping Jiang, Xianbo Zhao dan Jiongbin Ni serta Shahzad Naeem dan Benish Khanzada maupun H.M Thamrin. Dalam hubungannya dengan perilaku organisasi, Nzulwa dan Romeo Inasoria menyimpulkan bahwa perilaku organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Adapun mengenai pengaruh komunikasi persuasif terhadap kinerja ditunjukkan oleh Asamu Festus Femi dan Huma Haroon dan Hukam Dad Malik. Selanjutnya, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja ditunjukkan oleh Ayyub Sheikhy *et al*, Adnan Hakim dan Salim Musabah Bakhit Al Zefeiti dan Noor Azmi Mohamad.

Adapun yang akan menjadi kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang dikemukakan di atas dapat ditinjau dari segi variabel kinerja yang dikorelasikan dengan kepemimpinan visioner, perilaku organisasi, komunikasi persuasif, dan komitmen organisasional. Dalam penelitian ini secara spesifik digunakan terminologi kepemimpinan visioner dan komunikasi persuasif yang belum digunakan dalam penelitian-penelitian yang telah diketengahkan sebelumnya.

Selanjutnya, dibandingkan dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang objek umumnya karyawan tetap, sebagai objek penelitian ini adalah karyawan honorer, yaitu karyawan yang tidak tetap. Dalam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, selain karyawan tetap pegawai negeri sipil PNS, terdapat juga karyawan tidak tetap yang terdiri dari karyawan alih daya (*outsourcing*) dan honorer. Dalam konteks IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi karyawan honorer memiliki fungsi penting dalam mendukung kegiatan operasional kampus. Oleh karena itu karyawan honorer menjadi objek signifikan untuk diteliti.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai honorer di lingkungan IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi sebagai berikut: *pertama*, pola rekrutmen pegawai yang dilakukan secara tertutup dan tidak selektif serta tidak mengacu kepada analisis kebutuhan. *Kedua*, tidak adanya pelatihan dan pembekalan bagi pegawai honorer dalam rangka beradaptasi dengan tupoksi yang dibebankan kepadanya. *Ketiga*, pendelegasian beban kerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai honorer. *Keempat*, pemberian honorarium yang diberikan tidak berdasarkan perjenjangan pendidikan, masa kerja, beban kerja, dan diberikan per dua sampai tiga bulan sekali. *Kelima*, lingkungan kerja yang tidak kondusif. *Kenam*, tidak terjalinnya komunikasi yang produktif antara pimpinan dan staf, serta antara staf dengan pegawai honorer. *Ketujuh*, perilaku pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer. *Kedelapan*, kepemimpinan visoner yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer. *Kesembilan*, komitmen pegawai terhadap organisasi berpengaruh terhadap kinerja

pegawai honorer. *Kesepuluh*, sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Sebagaimana yang telah diuraikan di atas, terdapat banyak faktor yang secara logika dapat mempengaruhi kinerja pegawai honorer. Namun demikian dalam penelitian ini faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja dibatasi pada pengaruh kepemimpinan visioner, perilaku organisasi, komunikasi persuasif, dan komitmen organisasional.

Adapun pemilihan empat variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai honorer didasarkan pada pertimbangan berikut: *pertama*, dalam konteks kampus IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, hirarki hubungan antara atasan dan bawahan di atur sedemikian rupa melalui seperangkat aturan, sebab pemimpin dalam konteks ini atasan seperti kepala sub bagian, kepala bagian, kepala Biro, Dekan dan Rektor sangat menentukan karir seorang bawahan. Oleh karenanya nilai-nilai loyalitas dan kepatuhan sangat diperlukan bagi seorang karyawan untuk mendapatkan kepercayaan dan pendelegasian kewenangan dari atasan. Dalam konteks ini, kinerja pegawai honorer sangat dipengaruhi faktor kepemimpinan. *Kedua*, sebagai lembaga yang mengembangkan nilai-nilai keislaman yang bersumber pada nilai-nilai Al-Qur'an dan ajaran, perkataan, serta perilaku (Hadis) Nabi Muhammad Saw, maka kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja bawahan, seperti nilai-nilai taat dan patuh kepada pemimpin, serta nilai-nilai bahwa setiap manusia adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban di akhirat nanti, termasuk nilai-nilai tentang kedisiplinan, tepat waktu, dan kerja sebagai ibadah. Kesemua nilai-nilai tersebut menjadi perilaku organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ketiga, suasana kerja, jalinan komunikasi, dan komitmen terhadap organisasi juga mempengaruhi kinerja, kesemuanya itu sangat menarik untuk diteliti.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan visioner berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional.
- 2) Apakah perilaku organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional.
- 3) Apakah komunikasi persuasif berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional.
- 4) Apakah komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap kinerja.
- 5) Apakah kepemimpinan visioner berpengaruh langsung terhadap kinerja.
- 6) Apakah perilaku organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja.
- 7) Apakah komunikasi persuasif berpengaruh langsung terhadap kinerja.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kinerja, kepemimpinan visioner, perilaku organisasi, komunikasi persuasif dan komitmen organisasional.

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat: *pertama*, sebagai bahan masukan bagi pembuat keputusan untuk mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja SDM di lingkungan IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Kedua, sebagai bahan masukan dalam mengembangkan pola rekrutmen, seleksi, pelatihan dan penempatan serta pembinaan, dalam upaya menumbuhkan komitmen organisasional dan meningkatkan kinerja pegawai honorer bagi internal IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi maupun bagi pemangku kepentingan (*stake holders*) secara umum. *Ketiga*, sebagai bahan masukan dalam melakukan pembinaan terhadap setiap unsur pimpinan di lingkungan kampus IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. *Keempat*, sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan sumber daya manusia umumnya, dan khususnya kinerja yang memiliki peranan kunci dalam pencapaian keberhasilan tujuan organisasi.