
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Karakteristik Personal Terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus pada Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang)

Oleh:

Moh Anwar Rusni (*)

Agus Widarko ()**

Khalikussabir (*)**

Email: mohanwarrusni29@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership style, organizational communication, and personal characteristics on organizational commitment. The population in this study were members of the Kangean Islands Student Association (IMAKA) Malang, as many as 107 members using the sample using the Slovin formula so that there were 52 samples. The type of research used is quantitative methods with an explanatory approach. The data used are primary data using a questionnaire technique. The data analysis method used is instrument test: validity 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 the study simultaneously obtained the results that transformational leadership style, organizational communication and personal characteristics have a significant effect on organizational commitment, transformational leadership style has a positive effect on organizational commitment, organizational communication variables have a significant positive effect on organizational commitment, and personal characteristics variables have a significant positive effect on organizational commitment.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Communication, Personal Characteristics, Organizational Commitment

Pendahuluan

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, apalagi 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. Di dalam suatu organisasi tentunya tidak lepas dari namanya sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat dibutuhkan pada organisasi, berjalannya organisasi tergantung dengan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Menurut Sancaya (2017) demi tercapainya suatu tujuan organisasi maka juga diperlukan komitmen yang tinggi dari anggotanya. Fenomena yang kerap terjadi di berbagai organisasi ketika citra organisasi yang telah memiliki performa yang baik dan berkembang sesuai dengan apa yang diinginkan dirusak oleh beberapa perilaku serta sikap anggota yang tidak berkomitmen terhadap organisasinya. Hal tersebut terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Yusuf & Syarif (2017:78) menyatakan bahwa komitmen seorang anggota

dalam berorganisasi ditimbulkan oleh beberapa faktor baik dari faktor latar belakang individu ataupun internal organisasi itu sendiri.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi jiwa komitmen organisasi itu sendiri diantaranya ialah: gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi serta karakteristik personal.

Untuk menumbuhkan jiwa komitmen anggota dalam berorganisasi tentu juga sangat dibutuhkan yang namanya seorang pemimpin, yang mana pemimpin itu 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. Gaya pemimpin yang berkualitas tentu memberikan suatu pengaruh yang positif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi. Begitu pula, jika gaya kepemimpinan yang buruk akan memberikan suatu pengaruh yang negatif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi.

Selain gaya kepemimpinan transformasional faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah komunikasi organisasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu informasi yang berupa ide, gagasan, saran, masukan, atau pesan dari dua orang atau lebih (suryani, 2019:39). Komunikasi organisasi merupakan suatu yang sangat fundamental dalam suatu organisasi. Jika komunikasi organisasi selalu ada, maka komitmen anggota akan selalu meningkat dan tentu juga akan mewujudkan tercapainya tujuan organisasi tersebut. Namun kenyataannya dalam fenomena yang sering terjadi di dalam suatu organisasi kurangnya komunikasi antara pemimpin kepada anggotanya ataupun anggota ke anggota yang lain, sehingga mengakibatkan menurunnya jiwa komitmen anggota dalam berorganisasi. Terjalannya komunikasi didalam organisasi, tentu akan merasakan anggota tersebut ada dalam organisasi, begitu pula sebaliknya ketika komunikasi tidak ada maka komitmen anggota dalam berorganisasi akan menurun dan hal itu akan mengakibatkan organisasi tidak berjalan sesuai dengan tujuannya, karena tidak adanya komunikasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah karakteristik personal. Karakteristik personal adalah sikap perbedaan yang terdapat dalam individu satu dan individu lainnya (Safrijal, 2020). Setiap orang tentunya memiliki karakteristik yang berbeda antara orang yang satu ke yang lainnya, semua tergantung pada sifat-sifatnya. Winardi (2014) menyatakan sifat karakteristik personal berupa latar belakang, keterampilan, keahlian, pengalaman, pemahaman, serta lainnya yang mempunyai hubungan dengan pribadi seseorang. Perbedaan karakteristik personal pada organisasi tentu akan memberikan suatu kenyamanan, karena mempersatukan macam-macam perbedaan ataupun latar belakang. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi di dalam internal organisasi, dengan adanya perbedaan tersebut bahkan menimbulkan pemahaman yang berbeda dan tidak bisa bersatu untuk menyamakan visi dan misi, sehingga ada saja yang tidak bisa mengikuti organisasi karena perbedaan karakter tersebut. Hal inilah yang menjadi sebab mereka tidak nyaman di organisasi, sehingga menentukan dia akan berkomitmen atau akan keluar dari organisasi. Untuk mengatasi masalah tersebut agar supaya anggota tetap berkomitmen tentu harus membangun hubungan yang baik.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis beberapa faktor yang mengindikasikan sumber komitmen organisasi anggota pada organisasi Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang. Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang merupakan suatu organisasi daerah yang memiliki tujuan untuk menyatukan persaudaraan mahasiswa yang berasal dari kepulauan kangean yang kuliah di Malang dan membentuk terbinanya insan akademis pencipta, pengabdian yang bernafaskan Pancasila demi terwujudnya masyarakat kepulauan kangean yang adil dan makmur. Yang menjadi objek dari penelitian ini merupakan anggota Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean

(IMAKA) Malang. Aktif di dalam organisasi bukanlah suatu hal yang mudah sebab mulai dari awal periode sampai akhir periode terjadi penurunan komitmen anggota dalam berorganisasi, sehingga ada beberapa program kerja yang masih belum terlaksana sampai akhir periode.

Hal inilah yang mendasari peneliti untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Fenomena-fenomena yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Karakteristik Personal Terhadap Komitmen Organisasi”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan karakteristik personal secara simultan terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik personal terhadap komitmen organisasi?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan karakteristik personal secara simultan terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik personal terhadap komitmen organisasi.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk organisasi daerah Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen anggota dalam berorganisasi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan serta wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan karakteristik personal.

Penelitian ini juga diharapkan mampu untuk menjadi tambahan literatur untuk penelitian selanjutnya, terutama pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Tinjauan Pustaka

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah loyalitas anggota terhadap organisasi yang ingin menetapkan dirinya serta bersedia aktif di dalam kegiatan organisasi (Newstrom, 2011:223). Sedangkan menurut Umam (2010:259) menyatakan komitmen organisasi merupakan seorang individu yang menanamkan nilai-nilai organisasi dan tujuan organisasi pada dirinya, sehingga orang tersebut akan memiliki keinginan yang kuat untuk selalu bertahan di dalam organisasi. Bukit, dkk (2017:30) menyatakan Jenis-jenis komitmen, diantaranya:

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*)

Komitmen afektif ada ketika anggota di dalam organisasi merasa senang, karena merasa bahwa organisasinya menjadi tempat yang baik, sehingga anggota juga mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu yang bisa membuat organisasi terus maju.

2. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen ini ada karena anggota merasa mempunyai tanggung jawab serta dorongan dari pihak lain untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

3. Komitmen kontinuans (*Continuance commitment*)

Komitmen ini muncul karena mengacu pada manfaat yang didapat oleh anggota, untuk anggota mendapatkan manfaat maka akan komitmen dalam organisasi, begitupun sebaliknya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan anggotanya, memberikan motivasi pada anggotanya, mengadakan pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan kapasitas anggotanya, serta memiliki komitmen untuk mencapai visi dan tujuan organisasi, dan mendorong para bawahannya untuk bisa memecahkan suatu masalah-masalah secara inovatif (Muallidin, 2016:6-7). Sedangkan menurut Saragih (2016:12) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses untuk mengkonversikan dan mentransformasikan anggotanya agar bisa berubah dan mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya, yang mana didalamnya mengimplikasikan motif serta memberikan penghargaan terhadap anggotanya.

Wirawan (2013:149) Menyatakan Karakteristik kepemimpinan transformasional, diantaranya:

1. Mereka mengenalkan dirinya sebagai penggerak perubahan sesuai dengan tujuan organisasi
2. Mereka berani dalam mengambil resiko
3. Memiliki kepercayaan kepada anggota
4. Mereka merupakan seorang pemimpin yang menjadi pembelajar
5. Mereka mampu mengatasi masalah dalam organisasi
6. Mereka merupakan pemimpin yang menjadi sorotan banyak orang

Komunikasi Organisasi

Proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain yang menerima informasi yang berupa pesan, informasi, dll, umumnya dikatakan komunikasi (Wijaya, 2019:39). Sedangkan menurut Mas dan Haris (2020:8) menyatakan komunikasi ialah suatu proses penyampaian informasi dari sumber (komunikator) ke penerima (Komunikan) yang berupa strategi-strategi, tugas-tugas, perintah, dan sebagainya secara langsung maupun tidak langsung.

Sari (2006:100-102) menyatakan hambatan-hambatan dalam komunikasi, diantaranya:

1. Perbedaan latar belakang
2. Kesimpulan yang tidak sesuai
3. Bahasa
4. Tekanan waktu
5. Kelebihan informasi

Karakteristik Personal

Karakteristik personal suatu sikap atau korelasi yang dibentuk oleh seseorang di lingkungannya. Suatu sikap atau perilaku seseorang yang dipengaruhi dan digerakkan oleh

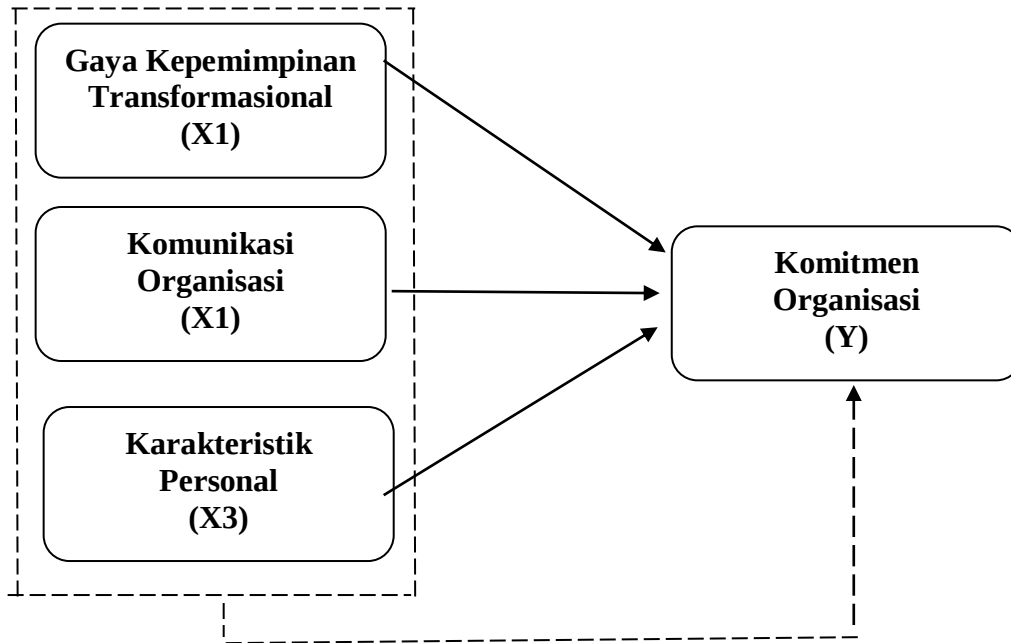
faktor personal (Subkhi, 2013:23). Sedangkan menurut Pangabea (2004:19) karakteristik personal suatu karakter seseorang yang memiliki sikap khas pada dirinya yang sesuai dengan perwatakannya.

Robbin (2009:58-60) mengatakan faktor karakteristik personal, diantaranya:

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Pengalaman

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

- > : Berpengaruh secara simultan
————> : Berpengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

- H1: Gaya kepemimpinan transformatif, komunikasi organisasi, dan karakteristik personal berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi.
H2: Gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
H3: Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
H4: Karakteristik personal berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kuantitatif serta pendekatan eksplanasi. Dalam penelitian ini data yang dipakai merupakan data primer dengan teknik kuesioner (angket). Penelitian ini dilakukan pada anggota organisasi mahasiswa daerah Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2021-Januari 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 107 anggota organisasi Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang. Teknik *purposive sampling* yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian ini. Sehingga sampel yang didapat sebanyak 52 dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan *sampling error* 10% (0,1).

Definisi Operasional Variabel

Komitmen Organisasi

Nurdiana (2017:29) Komitmen organisasi ialah loyalitas anggota terhadap organisasi yang ingin menetapkan dirinya serta bersedia aktif di dalam kegiatan organisasi. Indikatornya:

1. Kemauan yang kuat untuk tetap menjadi bagian organisasi
2. Keinginan untuk berusaha bekerja keras dalam organisasi
3. Percaya akan nilai-nilai dan tujuan organisasi

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Robbins & Judge (2015: 261) Gaya kepemimpinan transformasional suatu model perilaku pemimpin yang menginspirasi anggotanya untuk mengesampingkan kepentingan-kepentingan sendiri demi kepentingan organisasi, dan mendorong anggotanya untuk menjalankan roda organisasi dengan kelebihan dan kemampuan yang dimilikinya. Indikatornya:

1. Pengaruh ideal (*Idealized influence*)
2. Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*)
3. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*)
4. Perhatian individu (*Individual Consideration*)

Komunikasi Organisasi

Cholilah (2020) Komunikasi sebagai suatu proses pengalihan informasi ataupun pengalihan pesan dari satu orang ke orang lain. Indikatornya:

1. Adanya komunikasi dalam organisasi
2. Sopan dalam berkomunikasi
3. Harus mudah dimengerti
4. Adanya tanggapan dari pesan yang disampaikan

Karakteristik Personal

Subyantor (2009:86) Merupakan interaksi antara satu orang dengan yang lainnya maupun individu dengan suatu organisasi, serta sikap, minat dan kemampuan seorang personal. Indikatornya:

- a. Kemampuan (*ability*)
- b. Nilai (*value*)
- c. Sikap (*attitude*)
- d. Minat (*interest*)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen:

a. Uji Validitas

Uji validitas suatu pengujian yang dilakukan untuk mengukur kevalidan kuesioner. Instrumen penelitian dikatakan valid ketika nilai $Sig < 0,05$ (Ghozali, 2018: 51)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Items	Signifikan	5%	Ket
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0,000	0,05	VALID
	Y2	0,000	0,05	
	Y3	0,000	0,05	
	Y4	0,000	0,05	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,000	0,05	VALID
	X1.2	0,000	0,05	
	X1.3	0,000	0,05	
	X1.4	0,000	0,05	
Komunikasi Organisasi (X2)	X2.1	0,000	0,05	VALID
	X2.2	0,000	0,05	
	X2.3	0,000	0,05	
	X2.4	0,000	0,05	
Karakteristik Personal (X3)	X3.1	0,000	0,05	VALID
	X3.2	0,000	0,05	
	X3.3	0,000	0,05	
	X3.4	0,000	0,05	

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai Sig dari variabel Komitmen organisasi (Y) pada setiap item pernyataan adalah Y1 = 0,000, Y2 = 0,000, Y3 = 0,000, Y4 = 0,000. Dari keempat item pernyataan tersebut memiliki nilai Sig < 0,05 sehingga kuesioner pada variabel Komitmen organisasi sudah memenuhi validitas.

Pada variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1) menunjukkan hasil nilai Sig pada masing-masing item pernyataan adalah X1.1 = 0,000, X1.2 = 0,000, X1.3 = 0,000, X1.4 = 0,000. Dari keempat item pernyataan tersebut memiliki nilai Sig < 0,05 sehingga kuesioner pada variabel Gaya kepemimpinan transformasional sudah memenuhi validitas.

Pada variabel Komunikasi Organisasi (X2) menunjukkan hasil nilai Sig pada masing-masing item pernyataan adalah X2.1 = 0,000, X2.2 = 0,000, X2.3 = 0,000, X2.4 = 0,000. Dari keempat item pernyataan tersebut memiliki nilai Sig < 0,05 sehingga kuesioner pada variabel Komunikasi organisasi sudah memenuhi validitas.

Variabel Karakteristik personal (X3) menunjukkan hasil nilai Sig pada masing-masing item pernyataan adalah X3.1 = 0,000, X3.2 = 0,000, X3.3 = 0,000, X3.4 = 0,000. Dari keempat item pernyataan tersebut memiliki nilai Sig < 0,05 sehingga kuesioner pada variabel Karakteristik personal sudah memenuhi validitas.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan Uji reliabilitas menilai apakah kuesioner yang dipakai tetap konsisten ataupun tidak, uji reliabilitas yang digunakapan pada penelitian ini yaitu *Cronbach's alpha*, bila mendapatkan hasil *Cronbach's alpha* > 0,6 maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2018:45)

Pada tabel tersebut terlihat bahwa *Cronbach's alpha* pada variabel Komitmen organisasi sebesar 0,766, Gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,803, Komunikasi organisasi sebesar 0,775, Karakteristik personal sebesar 0,814, Semua variabel memperoleh nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada penelitian ini reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen organisasi (Y)	0,766	Reliabel
Gaya kepemimpinan transformasional (X1)	0,803	Reliabel
Komunikasi organisasi (X2)	0,775	Reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah norma atau tidak normal data pada *variable independent* maupun *variable dependent*. Metode yang digunakan dalam menguji normalitas yaitu *Kolmogorov-Smirnov*, apabila nilai Signifikansi $> 0,05$ maka data dapat dikatakan terdistribusi normal, apabila Signifikansi $< 0,05$ maka data dapat dikatakan tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018; 161).

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29259756
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.061
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pada tabel tersebut menyatakan bahwa hasil Sig $0.200 > 0.05$ sehingga di dapat kesimpulan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas. Untuk mengetahui variabel tersebut terjadi atau tidaknya korelasi, maka bisa mengamati besarnya nilai VIF. Apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi adanya multikolinearitas, apabila $VIF > 10$ maka telah terjadi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			T	VIF
(Constant)	3.581	1.376		2.602	.012		
Gaya kepemimpinan transformasional	.059	.097	.067	.609	.546	.591	1.693
komunikasi organisasi	.424	.137	.417	3.098	.003	.396	2.525
Karakteristik personal	.361	.125	.398	2.884	.006	.377	2.653

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Pada tabel tersebut menyatakan nilai VIF variabel Gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1.693, Komunikasi organisasi sebesar 2.524, dan Karakteristik personal sebesar 2.653, ketiga variabel tersebut memiliki nilai $VIF < 10$, sehingga di dapat kesimpulan bahwa tidak terjadi adanya multikolinearitas atau korelasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah model regresi telah terjadi kesamaan *varians* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya. Untuk menguji apakah model tersebut bebas dari heteroskedastisitas maka menggunakan *uji glejser* dimana, apabila nilai Signifikansi $< 0,05$ maka telah terjadi adanya heteroskedastisitas, apabila nilai Signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:142).

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.163	.049		3.346	.002
Gaya kepemimpinan transformasional	-.006	.003	-.290	-1.666	.102
komunikasi organisasi	-.009	.005	-.377	-1.778	.082
Karakteristik personal	.008	.004	.393	1.807	.077

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pada tabel tersebut didapat hasil tingkat signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,102, Komunikasi organisasi sebesar 0,082, Karakteristik personal sebesar 0,077, ketiga variabel tersebut mendapatkan nilai Sig > 0,05, jadi bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Ghozali (2018:95) Tujuan dari analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat, berdasarkan dari hasil pengelolaan data didapatkan ringkasan seperti berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.581	1.376		2.602	.012
Gaya kepemimpinan transformasional	.059	.097	.067	.609	.546
komunikasi organisasi	.424	.137	.417	3.098	.003
Karakteristik personal	.361	.125	.398	2.884	.006

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dilihat pada tabel tersebut, maka didapat model regresi seperti berikut:

$$Y = 3,581 + 0,059 X_1 + 0,424 X_2 + 0,361 X_3 + e$$

Dari model regresi tersebut maka dapat diuraikan hasil regresi berganda seperti berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,581, artinya jika variabel Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi organisasi, dan Karakteristik nilainya 0, maka Komitmen organisasi bernilai positif yaitu 3,581.
- Nilai koefisien regresi (b_1) variabel Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai positif sebesar 0,059 yang artinya jika Gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka Komitmen organisasi akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi (b_2) variabel Komunikasi organisasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,424 yang artinya jika Komunikasi organisasi meningkat maka Komitmen organisasi akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi (b_3) variabel Karakteristik personal menunjukkan nilai positif sebesar 0,361 yang artinya jika Karakteristik personal meningkat maka Komitmen organisasi akan meningkat.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan mengetahui apakah variabel independen mempunyai suatu pengaruh signifikan secara simultan pada variabel dependen. Dalam pengambilan keputusan pada uji F, Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima H_0 ditolak, Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 ditolak H_0 diterima, dalam menentukan F_{tabel} menggunakan rumus $df_1 = K - 1$ ($4 - 1 = 3$), $df_2 = N - K$ ($52 - 3$) serta taraf signifikan 0,05 (5%). Pengujian juga bisa dilakukan dengan uji signifikansi. Apabila nilai Signifikansi $< 0,05$, maka H_1 diterima H_0 ditolak, apabila nilai Signifikansi $> 0,05$ maka H_1 ditolak H_0 diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	162.096	3	54.032	30.437	.000 ^b
Residual	85.211	48	1.775		
Total	247.308	51			

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi
b. Predictors: (Constant), Karakteristik personal, Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hipotesis 1:

Pada tabel Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 30,437. Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 49$ adalah 2,794. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, serta nilai Sig 0,000 $< 0,05$. sehingga dapat disimpulkan variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Komunikasi organisasi (X2), dan Karakteristik personal (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y).

b. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan pada uji t, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak, dalam menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = N - K$ ($52 - 4 = 58$) dan taraf signifikansi 0,05 (5%) dengan memakai *two tail test* (0,025) adalah 2,001. Pengujian juga bisa dilakukan dengan uji signifikan, apabila nilai Sig $< 0,05$, maka H_a diterima, apabila nilai Sig $> 0,05$ maka H_a ditolak.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.581	1.376		2.602	.012
Gaya kepemimpinan transformasional	.059	.097	.067	.609	.546
Komunikasi organisasi	.424	.137	.417	3.098	.003
Karakteristik personal	.361	.125	.398	2.884	.006

a. Variable Dependent: Komitmen organisasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hipotesis 2:

Diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional mendapatkan hasil t_{hitung} sebesar 0,609 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai Sig 0,546 $> 0,05$, dengan demikian H_2 ditolak, maka Gaya kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y).

Hipotesis 3:

Diketahui bahwa variabel Komunikasi organisasi mendapatkan hasil t_{hitung} sebesar 3,098 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig 0,003 > 0,05, dengan demikian H3 diterima, maka Komunikasi organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y).

Hipotesis 4:

Diketahui bahwa variabel Karakteristik personal mendapatkan hasil t_{hitung} sebesar 2,884 dan t_{tabel} sebesar 2,001 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig 0,006 > 0,05, dengan demikian H4 diterima, maka karakteristik personal (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y).

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan menguji sejauh mana tingkat kemampuan model menjelaskan *varians* variabel terikat. nilai koefisiensi determinasi yaitu: 0 dan 1. Pada penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Karena pada penelitian mengambil sampel dari populasi.

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.634	1.332
a. Predictors: (Constant), Karakteristik personal, Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi				

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pada tabel 4.18 pada pengujian koefisien determinasi didapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,634 yang menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi organisasi, dan Karakteristik personal mempunyai kontribusi secara bersama sebesar 0,634 (63,4%) terhadap variabel komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 0,366 (36,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Nilai *Std Error of the Estimate (SEE)* pada tabel tersebut sebesar 1,332 maka semakin kecil nilai SEE maka akan semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Implikasi Hasil Penelitian

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi Dan Karakteristik Personal Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis secara simultan yang dilakukan pada anggota IMAKA Malang memperoleh nilai F_{hitung} 30,437 > F_{tabel} 2,794 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Dimana nilai sig tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 1 (H1) diterima yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan karakteristik personal secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada organisasi IMAKA Malang.

- b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada pengujian hipotesis secara parsial didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,609 < t_{tabel} sebesar 2,001 dan nilai Sig 0,546 > 0,05 sehingga H2 ditolak. hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purnawati, dkk (2017) yang mendapatkan hasil dari penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

- c. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada pengujian hipotesis secara parsial didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasi, serta memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,098 > t_{tabel} sebesar 2,001 dan nilai Sig 0,003 > 0,05 Sehingga H3 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Zuraidah (2018) yang mendapatkan hasil bahwa komunikasi organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

d. Pengaruh Karakteristik Personal Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada pengujian hipotesis secara parsial didapatkan hasil bahwa karakteristik personal mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan memperoleh nilai hasil t_{hitung} sebesar 2,884 > t_{tabel} sebesar 2,001 dan nilai Sig 0,006 > 0,05. Sehingga H4 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sancaya (2017) yang mendapatkan hasil dari penelitiannya bahwa karakteristik personal mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Simpulan

1. Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi organisasi, dan Karakteristik personal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi
3. Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi
4. Karakteristik personal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

Keterbatasan

1. Keterbatasan dalam mencari referensi jurnal maupun buku, sehingga tidak semuanya menggunakan jurnal dan buku terbaru, atau diatas tahun 2015
2. Keterbatasan dalam penentuan sampel, karena populasi dari penelitian ini tidak semuanya bisa diajak wawancara atau mengisi kuesioner, sehingga sampel hanya 52 dari 107 populasi, dengan teknik pengambilan sampel memakai rumus *slovin*.
3. Keterbatasan pada pengumpulan data, pengumpulan data menggunakan kuesioner secara online (*Google form*) dikarenakan masa pandemi, jadi tidak bisa memungkinkan untuk penyebaran kuesioner atau wawancara secara langsung, sehingga terkadang beberapa responden dalam menjawab tidak sesuai dengan apa yang dialami.

Saran

1. Bagi organisasi IMAKA Malang

Dilihat dari hasil penelitian ini bahwa ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, diantaranya faktor komunikasi organisasi maupun karakteristik personal, sehingga organisasi perlu kiranya untuk selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut, agar supaya komitmen anggota dalam berorganisasi selalu meningkat ataupun selalu aktif di dalam organisasi. Sedangkan untuk faktor gaya kepemimpinan transformasional mendapatkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, akan tetapi mendapatkan nilai positif serta secara simultan mempunyai pengaruh positif serta signifikan, dari hasil tersebut tentu juga pemimpin IMAKA Malang harus menjadi panutan kepada anggotanya agar komitmen anggota meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Mengkaji lebih banyak lagi referensi yang dibutuhkan dalam penelitian terkait judul yang akan digunakan dan menambah atau mengurangi variabel-variabel yang sekiranya mempengaruhi komitmen organisasi.

- b. Diharapkan menggunakan lebih banyak sampel dan membagikan kuesioner secara langsung atau wawancara secara langsung, supaya jawaban responden lebih tepat.

Daftar Pustaka

- Bukit, Benjamin, Dkk. 2017. *“Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi”*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Cholilah. 2020. “Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Wilayah Kecamatan Lowokwaru”. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*.
- Ghozali, Imam. 2018. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9”*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mas, Sitti Roskina, dan Haris, Phil Ikhsan. 2020. *“Komunikasi Dalam Organisasi (Teori Dan Aplikasi)”*. Gorontalo: UNG Press Gorontalo
- Muallidin, Isnaini. 2016. *“Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Teoritis Dan Empiris”*. Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Newstrom, John W. 2011. *“Organizational Behavior”*. New York: Mcgraw-Hill
- Nurdiana, Desi. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Malang)”. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*.
- Purba, Sukarman. 2020. *“Perilaku Organisasi”*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Purnawati, Eny., Suparta, Gede., Dan Yasa, Suyatna. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar”. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.4, No.2, Hal. 36-54
- Robbin Dan Judge. 2015. *“Perilaku Organisasi: Edisi Ke 16”*. Jakarta: Salemba Empat
- Safrijal. 2020. “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Kota Langsa”. *Economica Didactica*. Vol.2, No.1, 2354-6360.
- Sancaya, I Gusti Ngurah Wisnu. 2017. “Pengaruh Karakteristik Personal Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pengrajin Kain Tenun Endek Di Pelangi Traditional Weaving Sidemen Tahun 2016”. *E-Journal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol: 10, No: 2
- Sari, Elina. 2006. *“TEORI ORGANISASI: Konsep Dan Aplikasi”*. Jakarta Timur: Jayabaya University Press.
- Subkhi, Ahmad Dan Jauhar, Mohammad. 2013. *“Pengantar Teori Dan Perilaku Organisasi”* Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Subyantoro, Arief. 2019. “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Pengurus KUD Di Kabupaten Sleman)”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol.11, No.1, Hal 11-19.

- Suryani, Kadek Ni., Laksemini, Kadek dewi Indah Sri., Dan Ximenes, Mateus. 2019. “Buku Ajar Perilaku Organisasi”. Denpasar: Nilacakra.
- Wijaya, Ida Suryani. 2019. “*Dinamika Komunikasi Organisasi Di Perguruan Tinggi*”. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Wirawan. 2013. “*Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*”. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, Ria Mardiana Dan Syarif., Darman.2017.” *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*”. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Zuraidah, Ifratus. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Di UD. Jati Diri kabupaten Pamekasan”. *Ekomadani*. Vol.1, No.2.

Moh Anwar Rusni (*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA
Agus Widarko () Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**
Khalikussabir (*) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**