Vol. 12. No. 02 ISSN : 2302-7061
e – Jurnal Riset Manajemen
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm (email : adm_mjnfeb@unisma.ac.id)

Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023)

Nor Sisah*
Abd. Kodir Djaelani**
M. Khoirul ABS ***

Email : norsisah50@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational communication, organizational culture and organizational structure on organizational commitment. The research method used is descriptive quantitative. The population used in this research is PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023 extra-campus organizational management. While the sample used in this study is probability sampling. There are 174 administrators and samples that can be processed are 64 administrators. The results of this study indicate that the variables of organizational communication, organizational culture and organizational structure simultaneously have a significant positive effect on organizational commitment.

Keywords: ***Initiative Commitment, Organizational Communication, Organizational Culture and Transformational Leadership***

Pendahuluan

Organisasi merupakan sarana atau wadah bagi seseorang yang ingin mewujudkan tujuannya, yang mana nanti dapat berkolaborasi satu sama lain (Purba, dkk, 2020:2). Dalam sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu membuat anggotanya nyaman di dalam organisasi. Pemimpin juga harus bisa menciptakan hubungan yang baik dengan anggotanya, Di dalam organisasi tentu memiliki pemimpin yang mempunyai sikap yang berbeda. Sunaryo (2017:5) Mengatakan gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang mampu menginspirasi anggotanya untuk berkomitmen di dalam organisasi, Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap anggotanya dalam berorganisasi.

Komitmen yang merupakan faktor penting dalam organisasi. Menurut Sancaya (2017) demi tercapainya tujuan suatu organisasi maka di perlukan komitmen yang tinggi dari anggotanya. Tentu akan memberikan segala upaya dan tenanganya agar tidak memiliki banyak pertimbangan dalam menjalankan tugas. Komitmen yang muncul dari diri sendiri yang berkeinnginan bekerja keras, berkemauan tinggi, percaya diri dan mengerti tujuan serta bertanggung jawab sesuai dengan komitmen dari awal Wahyu & Salam (2020:4).

Demi mencapai tujuan suatu organisasi ada beberapa faktor salah satunya komunikasi. Menurut Slamet (2020) Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim yang sehat dan transparan, komunikasi sangatlah penting dalam organisasi karna mempengaruhi perilaku hidup seseorang, Kepada siapa mereka berbicara dan apa yang akan mereka capai serta cara menyeimbangkan diri dengan lingkup organisasi.

PMII Rayon Al-farabi yang merupakan organisasi ekstra kampus yang di harapkan dapat merubah pola pikir dengan landasan ilmu dan teori yang dapat diimplementasikan ke dalam kinerja, dimana disana ada tantangan tersendiri bagi pengurus dan kader agar dapat melahirkan

gagasan baru untuk meningkatkan pelaksanaan program kerja.

Namun dalam permasalahan yang terjadi, terdapat sedikitnya 3 masalah yang teridentifikasi berdasarkan wawancara. Menurut Budi Santoso (pengurus biro tata kelola dan komunikasi) mengatakan bahwa komunikasi antar pengurus Rayon Al-Farabi kurang diterapkan secara baik, sehingga hal ini berpengaruh terhadap tinggi rendahnya suatu komitmen individual terhadap organisasi. Selain dari pada itu, berdasarkan wawancara dari Sulaiman (koordinator gerakan sosial) mengatakan bahwasanya salah satu perilaku individual atau budaya organisasi yang bermasalah adalah kemoloran waktu di setiap kegiatan rayon, hal ini yang juga menyebabkan komitmen individual terhadap PMII Rayon Al-Farabi dinilai rendah.

Sedangkan masalah ketiga dalam hal ini menurut wawancara adalah struktur organisasi yang kurang diperhatikan. Hal ini menyebabkan jelas tidaknya sebuah tugas pokok dan fungsi seseorang terhadap sebuah program kerja, hal ini juga menyebabkan komitmen dalam PMII Rayon Al-Farabi dinilai rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dilakukanlah penelitian ini dengan judul: "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023)

Rumusan Masalah

Sesuai paparan tersebut maka peneliti merumuskan beberapa masalah yakni dibawah ini:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan struktur organisasi terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?
4. Bagaimana pengaruh struktur organisasi terhadap komitmen organisasi?

Tujuan Penelitan

1. Ingin mengetahui bagaimana komunikasi organisasi, budaya organisasi dan struktur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.
2. Ingin mengetahui bagaimana komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.
3. Ingin mengetahui bagaimana budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.
4. Ingin mengetahui bagaimana struktur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Komitmen Organisasi

Menurut Sunarto (2005:17) komitmen adalah suatu kecintaan dan loyalitas terhadap sesuatu yang dikerjakan oleh individu ataupun kelompok. Komitmen organisasi tentu dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang berangkatnya dari kultur atau budaya organisasi. Dan komitmen juga menjadi motor penggerak anggota ataupun pengurus organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Komunikasi Organisasi

Istilah komunikasi dalam bahasa inggris *communication* berasal dari kata latin *communicatio,* dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini adalah sama makna (Effendy,2007). Robins (2012) komunikasi juga dapat dipahami karna komunikasi harus dapat menyertakan keduanya, yaitu penyampaian dan pemahaman. Komunikasi merupakan

unsur yang penting dalam organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen dari semua pihak didalam suatu organisasi.

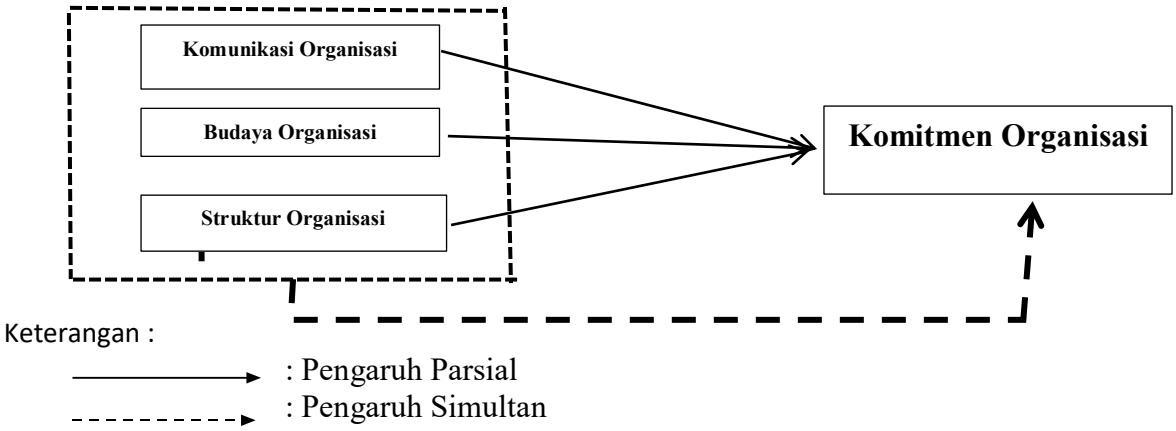
Budaya Organisasi

Organisasi Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku manajemen karyawan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi adalah cara bagi sekelompok anggota atau karyawan untuk menangani masalah eksternal dan internal. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu dikembangkan dan dikomunikasikan kepada anggota sebagai pedoman perilaku bagi anggota dalam menghadapi masalah.

Struktur Organisasi

Menurut Sentot imam wahjono (2022:3) Struktur organisasi menetapkan cara bagaimana tugas dan pekerjaan dibagi, dikelompokan dan dikordinir secara formal. Pernyataan ini mengacu pada enam unsur kunci yang terdiri dari elemen-elemen spesialisasi pekerjaan, departemenlisisi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi serta formalisasi.

Kerangka Konseptual



Penelitian ini akan menguji maupun menilai Pengaruh komunikasi organisasi, Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis Penelitian

H1: Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.
H2: Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.
H3: Struktur Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi
H4: Komunikasi, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kasual yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian. penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu mengumpulkan data, melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023 yang bersekretariat Perumahan joyo Grand Blok H No.22 Kota Malang pada bulan Oktober 2022 sampai Mei – 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam dalam penelitian ini adalah pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023 dengan jumlah 174 orang. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *probability sampling* yakni *proportionate stratified random sampling* dengan rumus slovin. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang.

Definisi Operasional Variabel

Temuan ini membedakan antara variabel bebas dan variabel terikat, yang keduanya dijelaskan di bawah ini.

Variabel *independent*

Variabel *independent* dalam temuan ini yakni Komunikasi Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Struktur Organisasi (X3).

Adapun indikator-indikator komunikasi Muhammad (2011:43) adalah sebagai berikut :

1). Keterbukaan (*opennes*)
2). Empati (*empathy)*
3). Dukungan (*support*)
4). Rasa positif (*positiveness*)
5). Kesamaan (*equality*)

Berikut Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Robbins dalam Wibowo (2016:33) :

a. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)
b. *Attention to Detail* (perhatian pada hal detail)
c. *Outcome Orientation* (Orientasi pada Manfaat)
d. *People Orientation* (Orientasi pada Orang)
e. *Team Orientation* (Orientasi pada Tim)
f. *Aggressiviness* (Agresivitas)
g. *Stability* (Stabilitas)

Berikut indikator struktur menurut Robbins dan Coulter,(2007:28-286), Ada dua bagian:

a. Pembagian pekerjaan (*Division Of Work*)
b. Departementalisasi

Variabel *Dependent*

Komitmen organisasi adalah sikap menyerahkan diri sepenuhnya terhadap organisasi dengan bentuk bertahan dalam situasi dan kondisi apapun, berupaya memberikan sumbangsih pemikiran maupun tindakan guna mencapai tujuan organisasi serta tidak ada niat sedikitpun untuk meningggalkan organisasi ditengah tantangan yang ada.

Adapun indikator menurut (Rusni, 2022) sebagai berikut;

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

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Dilakukan dengan cara observasi dan menyebar kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu survei dengan angket atau kuisioner dan juga berupa *google form.* Survei dilakukan dengan penyebaran kuisioner dan *google form* kepada responden.

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur atau menguji sah atau tidaknya suatu kuisioner. Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas digunakan untuk mengukur kuisioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Reliabel atau handalnya suatu kuisioner dapat dilihat jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu variabel bisa dilihat dari nilai variabel dengan melihat nilai *Cronbach Alpa* > 0,6 (Ghozali, 2013).

2. Uji Normalitas

Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable bebas atau terikat memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan uji *Kolmogrov Smitnos* (K-S) dengan menggunakan keputusan uji normalitas. Jika nilai signifikansi (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi. (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolonieritas bertujuan untuk mengukur apakah model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi multikolonieritas dilakukan dengan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF).

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan Uji Getser. Uji Gletser dilakukan dengan cara meregresi antara variabel independen dengan nilai absolute dari unstandardisas residual. Syarat agar tidak terjadi heteroskedastisitas adalah nilai siginfikan > 0,05. Jika nilai signifikan < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan perhitungan statistik F pada taraf signifikan 0,05. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak berpengaruh simultan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai sig < 0,05 maka berpengaruh simultan terhadap variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara terpisah atau parsial berpengaruh terhadap dependen dengan nilai signifikan 5% (0,05). Jika nilai sig t < 0,05 maka hipotesis diterima. Artinya, variabel

independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai sig t > 0,05 maka hipotesis ditolak. Artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan R^2 berkisar antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1 maka kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen kurang baik.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Instansi

PMII rayon Al-Farabi merupakan salah satu rayon dari Sembilan rayon yang ada di Komisariat UNISMA yang menaungi secara khusus Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. PMII Rayon Al-Farabi yang berlokasi di Perumahan joyo Grand Blok H No.22 kota malang. Merupakan salah satu rayon dari 9 rayon yang ada di PMII UNISMA. PMII rayon Al-farabi sendiri berada di wilayah fakultas ekonomi dan bisnis yang menaungi tiga program study yang ada di dalamnya (MANAJEMEN, AKUNTANSI, PERBANKAN SYARIAH). Namun hal itu tidak menjadi suatu batasan bagi mahasiswa yang ingin berproses di dalam lembaga rayon Al-farabi.

2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Kriteria yang di berikan kepada responden ialah merupakan pengurus PMII rayon Al-Farabi 2022-2023 yang hanya di bedakan melalui jenis kelamin, di karenakan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen salah satunya ialah jenis kelamin, dan di dalam PMII sendiri pengurusnya merupakan mahasiswa yang bagi peneliti di rasa cukup dengan mengklasifikisi melalui jenis kelamin. Pengururs PMII rayon Al-farabi yang berjumlah 174 yang kemudian diambil sampelnya menggunakan tehnik *probability sampling* dengan hasil 64 responden yang di ambil Dan hasilnya ialah sebagai berikut;

Tabel 4.2 Hasil Klasikasi Responden

Jenis kelamin	Hasil Responden	Presentase
Perempuan	32	50%
Laki-laki	32	50%
Total	64	100%

Sumber: diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak di bandingkan responden laki-laki. hal ini menunjukan bahwa pengurus PMII yang Aktif Rayon Al-Farabi lebih dominan berjenis kelamin perempuan, hal itu terjadi berdasarkan data pengurus dengan jumlah 64 pengurus berjenis kelamin perempuan 32 dan 32 untuk jenis kelamin laki-laki

Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komitmen	Y1.1	0,801	0,2461	Valid
	Y1.2	0,789	0,2461	Valid
	Y1.3	0,810	0,2461	Valid
	Y1.4	0,794	0,2461	Valid
	Y1.5	0,844	0,2461	Valid
	Y1.6	0,673	0,2461	Valid
Komunikasi Organisasi	X1.1	0,825	0,2461	Valid
	X1.2	0,784	0,2461	Valid
	X1.3	0,868	0,2461	Valid
	X1.4	0,862	0,2461	Valid
	X1.5	0,677	0,2461	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,706	0,2461	Valid
	X2.2	0,914	0,2461	Valid
	X2.3	0,647	0,2461	Valid
	X2.4	0,914	0,2461	Valid
Struktur Organisasi	X3.1	0,875	0,2461	Valid
	X3.2	0,791	0,2461	Valid
	X3.3	0,800	0,2461	Valid
	X3.4	0,765	0,2461	Valid
	X3.5	0,763	0,2461	Valid
	X3.6	0,723	0,2461	Valid
	X3.7	0,752	0,2461	Valid
	X3.8	0,659	0,2461	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2.2 diketahui bahwa semua variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah valid, hal tersebut dibuktikan dari r hitung lebih besar dari r tabel. Dimana dari 64 responden di tentukan R tabelnya berdadasarkan uji signifikan sebesar 0,2461.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabelitas

Varibel	**Alpha Cronbach**	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0,864	Reliabel
Budaya Organisasi	0,818	Reliabel
Struktur Organisasi	0,898	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,874	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji di atas dengan Instrumen yang dikatakan reliabel apabila nilai *alpha crobach* > 0,60. Maka variabel-variabel tersebut di nyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.438934
Most Extreme Differences	Absolute	0.101
	Positive	0.101
	Negative	-0.056
Test Statistic		0.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 4.9 diketahui bahwa "nilai signifikansi residual regresi menyentuh angka 0,169 sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients[a]								
Model				Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.954	1.687		2.343	0.022		
	Komunikasi organisasi	0.230	0.096	0.218	2.391	0.020	0.485	2.063
	Budaya Organisasi	0.739	0.102	0.580	7.252	0.000	0.627	1.595
	Struktur Organisasi	0.140	0.059	0.206	2.362	0.021	0.527	1.899

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Table 4.10 diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1, artinya bisa dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara varibel bebas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.7 Hasil uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model				Standardized Coefficients	T	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	2.860	1.028		2.782	0.007
	Komunikasi Organisasi	0.024	0.059	0.073	0.405	0.687
	Budaya Organisasi	-0.028	0.062	-0.072	-0.457	0.649
	Struktur Organisasi	-0.051	0.036	-0.244	-1.417	0.162

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikan pada varibel Komunikasi Organisasi 0,687. Sedangkan pada variabel Budaya Organisasi mendapatkan nilai 0,649. Dan pada variabel Struktur Organisasi mendapatkan nilai 0,162. Hasil nilai signifikan tersebut > 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi non heteroskedastisitas telah terpenuhi

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.8 Hasil Uji Regeresi Linier Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.954	1.687		2.343	0.022
	Komunikasi Organisasi	0.23	0.096	0.218	2.391	0.02
	Budaya Organisasi	0.739	0.102	0.58	7.252	0
	Struktur Organisasi	0.14	0.059	0.206	2.362	0.021
A.Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Sumber: Data diolah, 2023

Variabel terikat pada regresi ini adalah Komitmen Organisasi (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Komunikasi Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Struktur Organisasi (X3). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = a + b1.\ X1 + b2.\ X2 + b3.X3 + e$$

$$Y = 3{,}954 + 0{,}23X1 + 0{,}739X2 + 0{,}14X3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

a. Nilai konstanta sebesar -3,954. Artinya jika variabel komunikasi organisasi (X1), budaya Organisasi (X2) dan struktur Organisasi nilainya 0, maka Komitmen Anggota PMII Rayon

Al-Farabi (Y) nilainya -3,954. Dari itu tanpa komunikasi, budaya organisasi dan struktur anggota PMII rayon alfarabi tidak ada komitmen sama sekali bahkan negatif.

b. Variabel komunikasi Organisasi (X1) dengan koefisien regresi X1 sebesar 0,23 artinya jika komunikasi organisasi mengalami kenaikan maka Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi akan mengalami kenaikan 0,23.
c. Variabel budaya (X2) dengan koefisien regresi X2 sebesar 0,739 artinya jika budaya mengalami kenaikan maka Komitmen anggota PMII Rayon Al-Farabi akan mengalami kenaikan 0,739.
d. Variabel struktur organisasi (X3) dengan koefisien regresi X3 sebesar 0,14 artinya jika struktur organisasi mengalami kenaikan maka Komitmen anggota PMII Rayon Al-Farabi akan mengalami kenaikan 0,14.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.166	3	137.055	63.041	.000[b]
	Residual	130.444	60	2.174		
	Total	541.609	63			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi						

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil uji F dengan hasil signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi dapat diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients[a]						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	3.954	1.687		2.343	0.022
	Komunikasi Organisasi	0.230	0.096	0.218	2.391	0.020
	Budaya Organisasi	0.739	0.102	0.580	7.252	0.000
	Struktur Organisasi	0.140	0.059	0.206	2.362	0.021
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Sumber: Data diolah, 2023

1. Variabel komunikasi Organisasi

   Hasil uji t mengenai pengaruh komunikasi Organisasi (X1) terhadap Komitmen (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,020. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
2. Variabel Budaya Organisasi

   Hasil uji t mengenai pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap Komitmen (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima atau H_0 ditolak. Artinya, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen.
3. Variabel struktur organisasi

   Hasil uji t mengenai pengaruh struktur organisasi (X3) terhadap Komitmen (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,021. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,021 maka H_1 diterima atau H_0 ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefiensi Determenasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871[a]	0.759	0.747	1.47447

a. Predictors: (Constant), Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.14 dapat simpulkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,747 yang artinya 74% Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi. Sedangkan 26% dipengaruhi oleh vairabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi organisasi, Budaya organisasi dan struktur organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif signikan terhadap Komitmen pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023.
2. Variabel Budaya Organisasi secara parsial (t) memiliki pengaruh positif signikan terhadap Komitmen Pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023.
3. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signikan terhadap Komitmen pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023.
4. Variabel Struktur Organisasi berpengaruh signikan terhadap Komitmen pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023.

Saran

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 komitmen organisasi khususnya Pengurus PMII Rayon Al-farabi 2022-2023 dan memperluas kegunaan dari hasil penelitian.

References

Sancaya, I., & Wisnu, G. N. (2017). Pengaruh Karakteristik Personal Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pengerajin Kain Tenun Endek Di Pelangi Traditional Weaving Sidemen Tahun 2016, ejournal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol: 10 No: 2. *E-Journal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, *10*(2)

Robbins, P., S. 2012. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Ed16. Jakarta: Salemba Empat.

Umi Wita Zahriyah, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 2 No. 1.

Wafa, D., Wahono, B., & Hatneny, A. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Oganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Pada Masa Pandemi COVID-19 Masa Bakti 2020-2021 (Studi Kasus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, *11*(05).

Rusni, M. A., Widarko, A., & Khalikussabir, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Karakteristik Personal Terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus pada Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, *11*(01).

Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. 2016. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
Wibowo. (2016). Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja jangka Panjang, Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers

Nor Sisah* Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Abd. Kodir Djaelani Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**
M. Khoirul ABS * Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**