

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Anggota Himaprodi Manajemen

Alfian Dimas Firmansyah *)

Nurhidayah **)

Muh.Sirojuddin amin ***)

Email : alfiandimasfirmansyah@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to analyze and describe the influence of leadership style, motivation and organizational communication on the commitment of management study program members. This study involved a population consisting of members of the management study program. The sample was determined using the Slovin formula, resulting in 86 respondents. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) technique with the assistance of SPSS version 30 software. The variables in this study include Member Commitment as the dependent variable, and Leadership Style, Motivation, and Communication as the independent variables. The results of the study indicate that: 1) Leadership Style does not have a significant effect on Member Commitment, 2) Motivation does not significantly influence Member Commitment, and 3) Communication has a significant influence on Member Commitment.

Keywords: *Member Commitment, Leadership Style, Motivation, Organizational Communication*

Pendahuluan

Mahasiswa adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memahami dinamika transformasi dan evolusi global terlebih dalam pendidikan maupun lingkungan masyarakat. Sebagai sumber daya manusia yang berkarakter dan berakal budi tinggi, mahasiswa memiliki kedudukan dan fungsi yang strategis sebagai individu yang berintelektual tinggi untuk membawa perubahan dalam masyarakat. Dalam dunia pendidikan tinggi terdapat hubungan yang erat antara mahasiswa dan organisasi di dalam maupun di luar kampus. Organisasi adalah *entitas* sosial yang di atur secara terencana, dengan batas yang secara umum dapat diidentifikasi, yang berusaha secara konsisten untuk menggapai suatu Visi kolektif.

Fenomena ini disebabkan Pada awal periode ada beberapa permasalahan dalam kepengurusan sehingga adanya penurunan dalam kinerja pengurus saat melaksanakan kegiatan, karena masih awal periode permasalahan-permasalahan tersebut muncul karena gaya kepemimpinan yang baru yang belum bisa di terima diterima dalam kepengurusan Himaprodi Manajemen dan juga permasalahan komunikasi antar ketua dengan pengurus, serta pengurus dengan pengurus lainnya, komunikasi yang ada masih belum stabil, dan juga adanya pergeseran pengurus dan masuknya pengurus baru dalam Himaprodi Manajemen tentu dibutuhkan motivasi yang kuat agar anggota baru serius dalam organisasi Himaprodi manajemen. Menurut Menurut Triyanthi & Subudi, (2018) Komitmen merupakan sejauh mana seorang anggota memiliki loyalitas terhadap suatu organisasi dan sasaran-sasarannya, dan memiliki tekad untuk terus menjadi anggota aktif dalam organisasi. Komitmen kepada organisasi dapat dipengaruhi oleh beragam unsur, salah satunya adalah tindakan atau sikap anggota

Menurut Siregar & Wardi, (2023) Gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah pendekatan atau cara yang digunakan untuk memimpin sebuah organisasi atau institusi. Gaya ini sebagian bisa

dipelajari melalui teori kepemimpinan, akan tetapi dalam penerapannya, sering kali terpengaruh oleh kepribadian atau kebiasaan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.

Menurut Sosialisman et al., (2023) Motivasi dalam organisasi merupakan kemauan untuk memberikan usaha maksimal demi tercapainya tujuan bersama, yang dipengaruhi oleh sejauh mana usaha tersebut mampu memenuhi kebutuhan pribadi masing-masing individu. Motivasi ini juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang menumbuhkan semangat dan dorongan dari dalam diri seseorang

Menurut Hawa, (2020) Komunikasi organisasi merupakan metode yang ditetapkan oleh pihak manajemen guna mengoptimalkan proses pertukaran informasi di dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari komunikasi ini adalah mendukung tercapainya visi dan misi organisasi, karena komunikasi yang efektif berkontribusi langsung terhadap keberhasilan tujuan tersebut

Penurunan yang terjadi dalam Himaprodi Manajemen pada awal periode dalam bentuk menurunnya program kerja yang dijalankan oleh Himaprodi Manajemen sendiri. Oleh sebab itu, beberapa aspek pendukung yang dapat digunakan untuk memperbaiki komitmen para pengurus antara lain adalah dengan memperkuat gaya kepemimpinan, memperbaiki komunikasi, serta meningkatkan motivasi dalam berorganisasi. Faktor-faktor inilah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian pada organisasi ini.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Komitmen Anggota

Menurut Andika & Pane (2018) Komitmen merupakan bentuk sikap atau tindakan seseorang terhadap suatu organisasi, yang tercermin dari keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut dan berperan aktif dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ariyani & Sugiyanto, (2020) Tingginya tingkat komitmen terhadap organisasi tercermin dari adanya keyakinan yang mendalam serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan yang dianut oleh organisasi tersebut. Menurut Allen & Meyer, (1990) Indikator komitmen yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*

Gaya Kepimpinan

Siregar & Wardi, (2023) Gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah pendekatan atau metode tertentu yang digunakan dalam memimpin sebuah organisasi atau institusi. Meskipun gaya ini dapat dipelajari sebagai bagian dari ilmu kepemimpinan, dalam praktiknya sering kali dipengaruhi oleh kepribadian dan kebiasaan individu yang bersangkutan. Sedangkan Menurut Mulyadi et al, (2020) Secara umum, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kapasitas atau potensi yang dimiliki seseorang untuk memberikan pengaruh atau membimbing individu maupun kelompok dalam upaya mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Babiak, (2015) Indikator gaya kepemimpinan, yaitu: Penataan, Otokratis, Partisipasi, Bersifat licik, Penghargaan, Tidak ramah

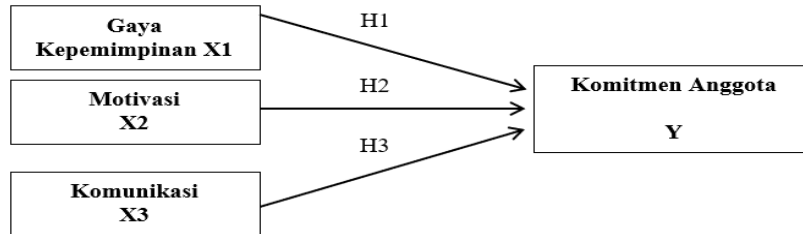
Motivasi

Menurut Thoha, (2017) Motivasi adalah faktor yang memacu semangat kerja dalam organisasi, serta meningkatkan moral dan pengambilan keputusan di dalamnya. Dengan adanya motivasi, anggota organisasi bekerja dengan rasa tanggung jawab, loyalitas, disiplin, serta kebanggaan dan percaya diri, yang pada akhirnya membantu tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Sedangkan menurut Ella Anastasya Sinambela (2021) Motivasi kerja merupakan elemen penting untuk menentukan produktivitas dan efisiensi karyawan. Menurut Amabile et al., (1994) Adapun indikator motivasi yaitu: Tantangan motivasi, Motivasi kesenangan, Motivasi kompensasi, Motivasi eksternal.

Komunikasi Organisasi

Menurut Siregar et al. (2021) Komunikasi dalam organisasi merupakan aspek yang sangat krusial. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh seberapa baik komunikasi yang

dilakukan oleh para pemimpin dan anggotanya. Komunikasi dalam organisasi dapat diartikan sebagai tanda-tanda yang merepresentasikan eksistensi organisasi itu sendiri, baik dalam bentuk kata-kata, ide, maupun struktur yang mendukung, memastikan, mengkoordinasikan, serta mewujudkan aktivitas terorganisir dalam konteks tertentu. Sedangkan menurut Bonaraja et al, (2020) Komunikasi organisasi diartikan sebagai proses untuk membangun pemahaman yang selaras melalui pertukaran ide di antara individu-individu dalam suatu sistem yang tersusun secara hierarkis dan terstruktur, dengan tujuan untuk mewujudkan tujuan bersama.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen anggota

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap komitmen anggota

H3 : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap komitmen anggota

Metode Penelitian Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Studi ini menerapkan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Fokus penelitian ditujukan kepada anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi (HIMAPRODI) Manajemen yang berlokasi di Sekretariat: Jl. MT Haryono No. 193, Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang. Kegiatan penelitian dilakukan pada rentang waktu November 2024 hingga Mei 2025.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang dijadikan landasan dalam studi ini mencakup seluruh jajaran pengurus HIMAPRODI Manajemen, meliputi 5 orang dari Badan Pengurus Harian (BPH), 20 orang dari divisi *Human Resource* (HR), 21 orang dari divisi *Research and Development* (RnD), 17 orang dari divisi *Public Relation* (PR), 18 orang dari divisi *Creative* (CR), dan 21 orang dari divisi *Entrepreneur* (ETP). Penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad n = \frac{102}{1+102(0,05)^2} \quad n = \frac{102}{1,25} \quad n = 85,6 \text{ dibulatkan menjadi } 86$$

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji instrumen

a Uji Validitas

Hasil uji validitas bertujuan untuk menguji seberapa valid sebuah pernyataan yang ada dalam suatu kuesioner yang akan dibagikan kepada responden

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Syarat Ketentuan	Keterangan
Komitmen organisasi (Y)	Y1	0,233	0,1786		VALID
	Y2	0,341	0,1786		VALID
	Y3	0,505	0,1786		VALID
	Y4	0,239	0,1786		VALID
	Y5	0,661	0,1786		VALID
	Y6	0,642	0,1786		VALID

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Syarat Ketentuan	Keterangan
	Y7	0,375	0,1786	r hitung + r tabel	VALID
	Y8	0,661	0,1786		VALID
	Y9	0,209	0,1786		VALID
	Y10	0,533	0,1786		VALID
	Y11	0,628	0,1786		VALID
	Y12	0,234	0,1786		VALID
	Y13	0,440	0,1786		VALID
	Y14	0,487	0,1786		VALID
	Y15	0,203	0,1786		VALID
	Y16	0,593	0,1786		VALID
	Y17	0,542	0,1786		VALID
	Y18	0,419	0,1786		VALID
	Y19	0,202	0,1786		VALID
	Y20	0,525	0,1786		VALID
	Y21	0,258	0,1786		VALID
	Y22	0,288	0,1786		VALID
	Y23	0,429	0,1786		VALID
	Y24	0,262	0,1786		VALID
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,585	0,1786		VALID
	X1.2	0,594	0,1786		VALID
	X1.3	0,458	0,1786		VALID
	X1.4	0,305	0,1786		VALID
	X1.5	0,301	0,1786		VALID
	X1.6	0,253	0,1786		VALID
	X1.7	0,445	0,1786		VALID
	X1.8	0,365	0,1786		VALID
	X1.9	0,275	0,1786		VALID
	X1.10	0,276	0,1786		VALID
	X1.11	0,281	0,1786		VALID
	X1.12	0,456	0,1786		VALID
	X1.13	0,277	0,1786		VALID
	X1.14	0,267	0,1786		VALID
	X1.15	0,314	0,1786		VALID
	X1.16	0,602	0,1786		VALID
	X1.17	0,422	0,1786		VALID
	X1.18	0,393	0,1786		VALID
	X1.19	0,198	0,1786		VALID
	X1.20	0,357	0,1786		VALID
	X1.21	0,546	0,1786		VALID
	X1.22	0,553	0,1786		VALID
	X1.23	0,393	0,1786		VALID
	X1.24	0,499	0,1786		VALID
	X1.25	0,184	0,1786		VALID
	X1.26	0,546	0,1786		VALID
	X1.27	0,517	0,1786		VALID
	X1.28	0,363	0,1786		VALID
	X1.29	0,502	0,1786		VALID
	X1.30	0,433	0,1786		VALID
	X1.31	0,577	0,1786		VALID
	X1.32	0,542	0,1786		VALID
	X1.33	0,297	0,1786		VALID
	X1.34	0,416	0,1786		VALID
	X1.35	0,322	0,1786		VALID
	X1.36	0,559	0,1786		VALID
	X1.37	0,416	0,1786		VALID
	X1.38	0,504	0,1786		VALID
	X1.39	0,256	0,1786		VALID
	X1.40	0,344	0,1786		VALID
	X1.41	0,505	0,1786		VALID
	X1.42	0,476	0,1786		VALID
	X1.43	0,302	0,1786		VALID
	X1.44	0,430	0,1786		VALID
	X1.45	0,250	0,1786		VALID
	X1.46	0,258	0,1786		VALID
	X1.47	0,571	0,1786		VALID
	X1.48	0,570	0,1786		VALID
	X1.49	0,549	0,1786		VALID
Motivasi Organisasi (X2)	X1.50	0,338	0,1786		VALID
	X2.1	0,565	0,1786		VALID
	X2.2	0,505	0,1786		VALID
	X2.3	0,508	0,1786		VALID
	X2.4	0,304	0,1786		VALID
	X2.5	0,292	0,1786		VALID
	X2.6	0,464	0,1786		VALID

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Syarat Ketentuan	Keterangan
	X2.7	0,582	0,1786		VALID
	X2.8	0,385	0,1786		VALID
	X2.9	0,292	0,1786		VALID
	X2.10	0,196	0,1786		VALID
	X2.11	0,581	0,1786		VALID
	X2.12	0,258	0,1786		VALID
	X2.13	0,352	0,1786		VALID
	X2.14	0,333	0,1786		VALID
	X2.15	0,339	0,1786		VALID
	X2.16	0,298	0,1786		VALID
	X2.17	0,450	0,1786		VALID
	X2.18	0,608	0,1786		VALID
	X2.19	0,436	0,1786		VALID
	X2.20	0,645	0,1786		VALID
Komunikasi Organisasi (X3)	X2.21	0,519	0,1786		VALID
	X3.1	0,716	0,1786		VALID
	X3.2	0,537	0,1786		VALID
	X3.3	0,522	0,1786		VALID
	X3.4	0,569	0,1786		VALID
	X3.5	0,484	0,1786		VALID
	X3.6	0,366	0,1786		VALID
	X3.7	0,737	0,1786		VALID
	X3.8	0,611	0,1786		VALID
	X3.9	0,187	0,1786		VALID
	X3.10	0,502	0,1786		VALID
	X3.11	0,652	0,1786		VALID
	X3.12	0,628	0,1786		VALID
	X3.13	0,324	0,1786		VALID

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai korelasi yang melebihi r tabel, yaitu sebesar 0,1786 dengan derajat kebebasan (df) = N - 2. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan tersebut memenuhi kriteria validitas.

b Uji reabilitas

Uji Reabilitas menggambarkan tingkat konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan yang disusun dalam kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha > 0,60	Keterangan
Komitmen organisasi (Y)	0,797	> 0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,900	> 0,60	Reliabel
Motivasi Organisasi (X2)	0,795	> 0,60	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X3)	0,793	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025.

Berdasarkan data tabel diatas hasil pengujian dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi organisasi, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi ditunjukkan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data yang digunakan memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06 menjadi bukti bahwa data tersebut reliabel dan layak digunakan dalam penelitian

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		86
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,71016836
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,037
	Negative	-,043
Test Statistic		,043
Asymp. Sig (2-tailed) ^c		,200
a. Test distribution is Normal		

Sumber: Data Diolah, 2025

Merujuk pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan dalam tabel, nilai Asymp. Sig (2-tailed) untuk keempat variabel sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik**Uji multikolineritas**

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,397	2,522
	Motivasi	,464	2,156
	Komunikasi Organisasi	,411	2,434

a. Dependent Variable: Komitmen Anggota

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) VIF) sebesar 2,522, variabel Motivasi Organisasi (X2) sebesar 2,156, dan variabel Komunikasi (X3) sebesar 2,434. Karena ketiga variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini bebas dari gejala multikolineritas antar variabel independennya.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1.	(Constant)	15,716	7,721		2,036
	Gaya Kepemimpinan	,014	,051	,049	,282
	Motivasi	-,043	,112	-,061	-,383
	Komunikasi Organisasi	-,169	,160	-,178	-1,054

a. Dependent Variable: abss

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,779, variabel Motivasi Organisasi (X2) sebesar 0,703, dan variabel Komunikasi Organisasi (X3) sebesar 0,295. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada masing-masing variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, karena seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1.	(Constant)	36,223	12,673		2,858
	Gaya Kepemimpinan	,051	,083	,089	,608
	Motivasi	,089	,184	,065	,483
	Komunikasi Organisasi	,799	,263	,436	3,039

a. Dependent Variable: Komitmen Anggota

Sumber: Data Diolah, 2025

Persamaan regresi tersebut menghasilkan:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + b_4 \cdot X_4 + e$$

$$Y = 36.223 + 0,051X_1 + 0,089X_2 + 0,799X_3 + e$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) 36.223 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi organisasi (X2), dan komunikasi (X3) tidak terdapat pengaruh atau bernilai nol, maka nilai komitmen organisasi sebesar 36.223. Nilai konstanta merupakan nilai dasar komitmen organisasi yang terjadi ketika semua variabel independen tidak terdapat pengaruh sama sekali.
- Nilai koefisien regresi (b1) = 0,051 (positif). Tanda positif artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat maka akan menaikkan komitmen organisasi (Y), sebaliknya apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) turun, maka akan menurunkan komitmen organisasi (Y).
- Nilai koefisien regresi (b2) = 0,089 (positif). Tanda positif artinya jika variabel motivasi organisasi (X2) meningkat maka akan menaikkan komitmen organisasi (Y), sebaliknya apabila variabel motivasi organisasi (X2) turun, maka akan menurunkan komitmen organisasi (Y).

- d) Nilai koefisien regresi (b_3) = 0.799 (positif). Tanda positif artinya jika variabel komunikasi organisasi (X_2) meningkat maka akan menaikkan komitmen organisasi (Y), sebaliknya apabila variabel komunikasi organisasi (X_2) turun, maka akan menurunkan komitmen organisasi (Y).

Uji Hipotesis

a Uji F (Uji Kelayakan Model)

Anova					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1.	Regression	1680,272	3	560,091	11,992
	Residual	3829,821	82	46,705	
	Total	5510,093	85		
a. Dependent Variable : Komitmen Anggota					
b. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Organisasi					

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil tersebut, nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H_1) dalam penelitian, Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Komunikasi Organisasi (X_3) secara bersama sama berpengaruh terhadap Komitmen organisasi (Y)

b Uji t

Uji t bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis melalui uji t. Adapun hasil pengujian dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
2.	(Constant)	15,716	7,721		2,036
	Gaya Kepemimpinan	,014	,051	,049	,282
	Motivasi	-,043	,112	-,061	-,383
	Komunikasi Organisasi	-,169	,160	-,178	-,1054
a. Dependent Variable: abss					

Sumber: Data Diolah, 2025

1) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Dengan nilai t 0,608 dan nilai signifikansi $0,545 > 0,05$, menunjukkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, menunjukkan H_1 ditolak.

2) Motivasi organisasi (X_2)

Dengan nilai t 0,483 dan nilai signifikansi $0,631 > 0,05$, menunjukkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, menunjukkan H_2 ditolak.

3) Komunikasi organisasi (X_3)

Dengan nilai t 3.039 dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, menunjukkan H_3 diterima.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y), sedangkan komunikasi organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) adalah kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan 1 dan nilai *R square* antara 0 sampai 1 ($0 < R \text{ Square} < 1$).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	,553	,305	,280	6,832
a. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Organisasi				

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,280 yang berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya 28%

dipengaruhi oleh variabel independen, sedangkan 72% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya komunikasi (X1), motivasi organisasi (X2), komunikasi organisasi (X3).

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen anggota himaprodi manajemen

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen anggota HIMAPRODI Manajemen. Artinya, tinggi rendahnya gaya kepemimpinan tidak secara langsung memengaruhi tingkat komitmen anggota terhadap organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh temuan dalam analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa pemimpin yang terlalu memaksakan kehendaknya kepada anggota justru dapat menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusni et al. (2022), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang.

Pengaruh motivasi terhadap komitmen anggota himaprodi manajemen

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen anggota himaprodi manajemen. Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen terjadi ketika anggota organisasi tidak memiliki dorongan yang kuat untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi, meskipun mereka tertarik pada aspek tertentu dari kegiatan yang ada. Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Sari, (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan menurut Shanty et al, (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh komunikasi terhadap komitmen anggota himaprodi manajemen

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen anggota himaprodi manajemen. Komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap komitmen anggota dalam sebuah organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian Eko Putro et al., (2023) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

- a. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi himaprodi manajemen
- b. Motivasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi himaprodi manajemen
- c. Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi himaprodi manajemen

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, sehingga temuan yang diperoleh belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi yang diharapkan. Beberapa batasan dalam studi ini serta rekomendasi untuk penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menganalisis variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi organisasi sebagai faktor penentu komitmen anggota, sehingga masih ada variabel-variabel lain yang dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

2. Penelitian ini terlalu banyak item pernyataan, sehingga responden enggan untuk mengisinya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi Himaprodi Manajemen
Organisasi Himaprodi Manajemen harus di jadikan rumah bagi seluruh pengurus himaprodi manajemen agar rasa loyal dan komitmen itu terus ada dan semakin besar untuk mencapai tujuan dari organisasi.
- b. Bagi pemimpin Himaprodi Manajemen selanjutnya
Pemimpin atau ketua selanjutnya harus pro aktif menyampingkan egoisnya untuk kepentingan organisasi dan anggotanya, agar seluruh anggota merasa di ayomi dan di arahkan demi kebaikan anggota dan organisasi Himaprodi Manajemen.
- c. Bagi anggota Himaprodi Manajemen
Anggota Himaprodi Manajemen diharapkan dapat lebih memperhatikan pentingnya beberapa aspek berikut: meningkatkan ketelitian dalam menyelesaikan tugas agar pelaksanaan tanggung jawab berjalan dengan cermat, pimpinan selanjutnya sebaiknya mampu mendelegasikan tugas kepada anggota sesuai dengan kompetensi masing-masing, memperkuat penyampaian informasi secara menyeluruh kepada seluruh anggota, meningkatkan dorongan bagi anggota untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi..
- d. Bagi peneliti selanjutnya
Disarankan untuk menggunakan variabel lain dalam penelitian selanjutnya, mengingat komitmen tidak semata-mata dipengaruhi oleh variabel yang telah diteliti dalam studi ini. Dengan demikian, hasil penelitian di masa depan dapat lebih merepresentasikan faktor-faktor yang membentuk komitmen anggota Himaprodi Manajemen secara menyeluruh.

Referensi

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *Pengukuran Pengukuran Anteseden Yang Gersang Dari Komitmen Afektif, Kontinuitas, Dan Normatif Terhadap Organisasi*. 1–18.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan Bumn X Di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Hasibuan, Malayu SP, Haji. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hawa, F. (2020). *Komunikasi Organisasi Yayasan Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya*. 8–55. <http://etheses.iainkediri.ac.id/743/>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation To Work*. John Wiley & Sons
- 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). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(01).
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.62>
- Shanty Dewi, & Mayangsari Sekar. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik* (Vol. 12, Pp. 103–120)

- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education And Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/Ed.V11i3.5058>
- Thoha, M. (2017). Motivasi Dalam Organisasi. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, June, : 203-208.
- Triyanthi, M. T., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 837. <https://doi.org/10.24843/Eeb.2018.V07.I03.P08>

Alfian Dimas Firmansyah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Nurhidayah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muh. Sirojuddin Amin3***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma