



**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap  
Komitmen Organisasi Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Malang**

Oleh:

**Kholid\*)**

[kholid.pm@gmail.com](mailto:kholid.pm@gmail.com)

**Hadi Sunaryo\*\*)**

[hadisunaryo\\_fe@unisma.ac.id](mailto:hadisunaryo_fe@unisma.ac.id)

**M. Khoirul ABS \*\*\*)**

[choiruludin@yahoo.com](mailto:choiruludin@yahoo.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to study the style of leadership, communication, and culture towards commitment to the Student Activity Unit of the Faculty of Economics and Business. While the variables used in this study are commitment variables as dependent variables, while the independent variables are leadership style, communication, and organizational culture. Data was collected through a questionnaire method with the number of samples used as respondents as many as 81 respondents.*

*The results of this study simultaneously conclude that there is an influence between leadership style, communication and organizational culture variables on commitment and partially concludes that there is an influence between leadership style, communication and organizational culture variables on commitment.*

**Keywords:** *commitment, leadership style, communication, organizational culture*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Dalam Organisasi juga merupakan wadah sumber daya manusia yang mempunyai pemikiran dan gagasan yang berbeda tetapi mempunyai suatu tujuan yang sama. Dalam hal ini yang menjadi pokok penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi yaitu Sumber Daya Manusia, Menurut Ismail (2010:111) Sumber daya manusia adalah elemen paling penting dari organisasi dibandingkan dengan elemen lain, seperti modal, teknologi dan uang, karena orang mengendalikan orang lain. Apalagi dalam organisasi *non-profit* komitmen sumber daya manusia merupakan elemen yang paling fundamental.



Tercapainya dari tujuan organisasi merupakan tujuan dari masing-masing pengurus, yang dapat menjadi tolak ukur kesuksesan organisasi bisa di lihat dari bagaimana anggota organisasi memberikan loyalitas dan totalitasnya terhadap organisasi atau yang juga bisa di sebut juga komitmen organisasional.

Luthans (2006: 45), Komitmen, adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berjuang sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin organisasi memainkan peran penting dalam perencanaan dan dampak, dan mendorong manajer atau anggota organisasi untuk mendukung komitmen mereka terhadap organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (1982: 48) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan lebih antusias berada di organisasi serta berusaha mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, menurut Greenberg dan Baron (2003: 160), komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan dalam organisasi mereka berpartisipasi dan ingin menjadi anggota, termasuk kesediaan dan kemauan untuk bekerja secara optimal untuk organisasi tempat karyawan itu bekerja.

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan suatu interaksi antara pemimpin dan pengurus, serta pengurus dan pengurus. Supardi (2002:9) mendefinisikan komunikasi adalah Mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat mereka seperti yang diinginkan orang. Menurut Schein (2002: 102), Budaya Organisasi atau "*corporate culture*" didefinisikan sebagai nilai untuk dipahami serta diikuti oleh perusahaan sebagai milik bersama. Keharmonisan dan emosional yang erat antara pengurus dan pengurus yang lain menimbulkan kehangatan dan rasa kenyamanan di lingkungan organisasi. Apabila keharmonisan dan emosional antara pengurus terbangun maka secara tidak langsung rasa kepemilikan dan komitmen anggota atau pengurus akan tumbuh dengan baik. Namun ada beberapa pengurus atau anggota organisasi sering kali tidak cocok dengan lingkungan dan budaya organisasi, hal ini merupakan penyebab tidak optimalnya kinerja pengurus tersebut. Perlu adanya penyesuaian dan komunikasi antara pengurus.

Dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA, organisasi kemahasiswaan sangatlah aktif, para mahasiswa antusias mengikuti dan berproses dalam organisasi yang ada. Organisasi dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA tergabung dalam UAM (Unit Aktivitas Mahasiswa) dan merupakan studi kasus pada penelitian ini. UAM FEB UNISMA masa bhakti 2019 terbagi menjadi delapan organisasi, antara lain: DPM, BEM, HIMAPRODI Akuntansi, HIMAPRODI Manajemen, HIMAPRODI Perbankan Syariah, BSO Paguyuban SEMI, BSO MEI dan BSO FORGANA Kepengurusan UAM FEB UNISMA mempunyai masa kepengurusan selama satu periode yaitu satu tahun.

Pemimpin dalam UAM FEB UNISMA harus mempunyai gaya kepemimpinan untuk dapat mempengaruhi dan mengelola pengurus atau anggotanya. UAM FEB UNISMA ini mempunyai kewajiban untuk mengembangkan keterampilan, bakat dan



minat dari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, sebagai organisasi *non-profit* dalam proses perjalanan UAM FEB UNISMA selama satu periode seharusnya pengurus harus dapat berkerja sama untuk menjalankan dan menyelesaikan program-program kerja, namun seringkali terdapat kendala yang tidak dapat di hindari. Komitmen yang kurang dan tidak semangatnya pengurus merupakan salah satu kendala yang harus di hadapi. Kendala tersebut sangat terlihat ketika dalam pertengahan periode, banyak pengurus yang sudah tidak aktif.

Setelah di identifikasi terkait masalah di atas, komitmen pengurus mulai berkurang pada organisasi di sebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak di sukai dan komunikasi tidak terbangun dengan baik, serta Budaya organisasi yang tidak sesuai dengan para pengurus. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas maka dapat rumusan masalah dari penelitian ini yaitu : a) Mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis? b) Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen organisasi UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis? c) Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasi UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis? d) Bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen organisasi UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis? e) Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen organisasi UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis?, dari rumusan masalah tersebut peneliti melakukan penelitian ini bertujuan untuk a) Mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis. b) mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen organisasi UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis. c) mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasi UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis. d) mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen organisasi UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dan e) mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen organisasi UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Adapan manfaat atau kegunaan dari penelitian yang di peroleh yaitu : a) Dapat digunakan sebagai media untuk belajar sains, dan dapat menambah wawasan bagi peneliti dan pembaca tentang sumber daya manusia, b) Dapat digunakan oleh UAM FEB untuk mengkoordinasikan dan mempertimbangkan kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi.

## **KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Gaya Kepemimpinan dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang berarti mengawasi

---

atau memimpin kata benda “pemimpin” yaitu, penanggung jawab, atau penuntun. Menurut Sutrisno (2015:213) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan, serta penelitian yang dilakukan Koesmono (2007) dimana Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Komitmen.

Komunikasi sangat di perlukan dalam proses berjalannya organisasi, Komunikasi pula menunjang komitmen anggota atau pengurus dalam suatu organisasi, Berbagai teori telah dikemukakan oleh para ahli, Haryani (2010:13) Komunikasi adalah kegiatan di mana komunikator mengirim kata simbol untuk mengubah perilaku orang lain serta pendapat ahli lain Mangkunegara (2013:97) mengemukakan Komunikasi adalah proses mengkomunikasikan informasi, ide, dan pemahaman dari orang lain kepada orang lain yang dapat menggabungkan interpretasi sesuai dengan tujuan yang diinginkan, serta penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, Suci Khairul (2018), dimana Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang di yakini oleh anggotanya untuk dapat memahami, merasakan dan memikirkan terhadap masalah-masalah tertentu, sehingga nantinya mejadi aturan di dalam organisasi Luthans dalam Susanto (2006: 111), Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang menentukan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota bertindak sesuai dengan budaya yang dulu diterima di lingkungan, Dan pendapat lain mengemukakan Sarplin dalam Susanto (2006: 120), budaya organisasi adalah sistem kebiasaan dengan nilai-nilai, kepercayaan, dan kemudian struktur formal untuk menciptakan norma-norma perilaku organisasi, serta dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarief A, dkk (2017) dimana Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Komitmen

Komitmen Organisasional merupakan tingkah laku dan sikap totalitas dan loyalitas serta cermin kesetiaan individu atau anggota terhadap organisasi. Menurut Mowday (Ali et al. 2011: 268) ekspresi komitmen organisasi mengacu pada tujuan organisasi dan keyakinan individu tentang nilai-nilai dan ingin mempertahankan organisasi dan kesetiaannya kepada organisasi pendapat lain mengatakan Luthans (2006:45), Komitmen organisasi adalah untuk mempertimbangkan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk berjuang sesuai dengan aspirasi dan keyakinan organisasi, serta nilai-nilai dan tujuan organisasi.

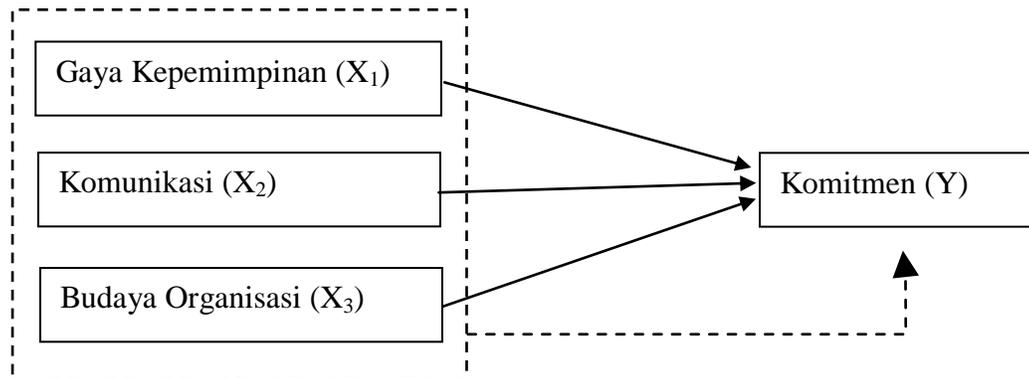
Berdasarkan fenomena yang terjadi dan rumusan masalah dalam penelitian ini maka terbentuk beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

H4: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi



Gambar 1 : kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif, menggunakan Metode pengumpulan data kuesioner dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis guna memperoleh data tentang budaya organisasi, kepuasan kerja, karakteristik individu dan komitmen organisasional menggunakan metode analisis data statistik deskriptif dan statistik infrensial parametrik dengan alat bantuan SPSS. Penelitian ini dilakukan pada Pengurus UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang Masa Bakti 2019, Jl. Mayjend Haryono 193 Malang pada bulan Januari 2019 sampai bulan April 2019.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2013:64) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh pengurus UAM FEB UNISMA Masa Bhakti 2019 sejumlah 431 orang, karena populasi sudah diketahui Untuk menentukan Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin* sehingga jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 81 orang (sampel).

Sesuai dengan pokok masalah penelitian, maka berikut variabel yang digunakan dalam penelitian meliputi :

### **Gaya Kepemimpinan (X1)**

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator gaya kepemimpinan yaitu : Membuat keputusan bersama, Menghargai



kemampuan masing-masing bawahan, Dengarkan saran dari bawahan, dan Kerjasama dengan bawahan.

### **Komunikasi (X2)**

Komunikasi adalah interaksi ataupun pemberian informasi antara pengurus maupun pemimpin di suatu organisasi. Adapun indikator pada komunikasi adalah: Mudah dipahami, penyampaian rinci, Percaya satu sama lain, Hindari kosa kata buruk, Mengacu pada situasi Organisasi, dan Tepat sasaran

### **Budaya Organisasi (X3)**

Budaya Organisasi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang di yakini oleh anggotanya untuk dapat memahami, merasakan dan memikirkan terhadap masalah-masalah tertentu, sehingga nantinya mejadi aturan di dalam organisasi. Adapun indikator pada budaya organisasi adalah : Anggota organisasi loyal kepada organisasi, Acuan bertingkah laku bagi orang-orang di dalam instansi digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan, Organisasi/instansi memberikan tempat khusus kepada pahlawan pendahulu organisasi, dan Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita-cerita kehebatan para pendahulu organisasi.

### **Komitmen (Y)**

Komitmen adalah suatu keadaan di mana pengurus atau anggota organisasi senantiasa setia dan terikat terhadap organisasi serta memberikan loyalitas dan totalitas atas pengabdian kepada organisasi, indikator komitmen organisasi : Komitmen Afektif, Komitmen Normatif , Komitmen Berkesinambungan dan Komitmen Berkelanjutan

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Valid
Komunikasi	Valid
Budaya Organisasi	Valid
Komitmen	Valid

*Sumber: data diolah 2019*

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1 diketahui bahwa semua item penelitian pada variabel independen memiliki  $r_{hitung} > sig$  maka bisa diartikan semua item pertanyaan telah valid dan dapat di lanjutkan uji selanjutnya.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,762	Reliabel
Komunikasi	0,758	Reliabel
Budaya Organisasi	0,735	Reliabel
Komitmen	0,784	Reliabel

Sumber: data diolah 2019

Instrumen dikatakan reliabel, apabila *alpha crobach* sama dengan atau di atas 0,60. Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai *alpha crobach* pada variabel independen berada di atas 0,60 maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut telah reliabel.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3  
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)		Standardized Coefficients ( $\beta$ )
	B	Std. Error	
(Constant)	0.805	0.916	
Gaya Kepemimpinan	-0,150	0,054	-0.135
Komunikasi	0,789	0,036	1.026
Budaya Organisasi	-0,126	0,055	-0.109

Sumber: data diolah, 2019

Variabel terikat pada regresi ini adalah Komitmen (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Komunikasi ( $X_2$ ). Dan variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) Model regresi berdasarkan hasil analisis diatas memperoleh nilai Konstanta sebesar 0.805 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi nilainya 0, maka komitmen organisasi nilainya 0.805

Pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien regresi sebesar -0,150 artinya variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisas. Dan pada Variabel Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,789, dapat dinyatakan Komunikasi

berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang artinya apabila komunikasi meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Serta pada variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien regresi sebesar -0,126 artinya variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### Uji Hipotesis F

Tabel 4  
 Hasil Pengujian Hipotesis F

Model	F	Sig.
1 Regression	183.284	.000 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 hasil Uji F dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen dapat di terima.

### Uji Hipotesis t

Tabel 5  
 Hasil Pengujian Hipotesis t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.879	.382
X1	-2.766	.007
X2	22.182	.000
X3	-2.286	.025

Sumber: data diolah, 2019

#### (X1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Hipotesis yang diuji:

H<sub>1</sub>: Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

Hasil uji t mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2.766 dengan nilai signifikansi sebesar 0.007. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>1</sub> diterima. Artinya, variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

#### (X2) Variabel Komunikasi

Hipotesis yang diuji:

H<sub>2</sub>: Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

Hasil uji t mengenai pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 22.182 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>2</sub> diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

### **(X3) Variabel Budaya Organisasi**

Hipotesis yang diuji:

H<sub>3</sub>: Budaya Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

Hasil uji t mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2.286 dengan nilai signifikansi sebesar 0.025. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>3</sub> diterima. Artinya, variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

## **PEMBAHASAN**

Gaya Kepemimpinan dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang berarti mengawasi atau memimpin kata benda “pemimpin” yaitu, penanggung jawab, atau penuntun. Menurut Sutrisno (2015:213) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasi, penelitian ini juga di dukung oleh Afretmen, dkk (2016) meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pegawai badan penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu kabupaten kerinci, serta penelitian yang di lakukan oleh Koesmono (2007) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya dimana Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Komitmen.

Komunikasi sangat diperlukan dalam proses berjalannya organisasi, Komunikasi pula menunjang komitmen anggota atau pengurus dalam suatu organisasi, Berbagai teori telah dikemukakan oleh para ahli, Haryani (2010:13) Komunikasi adalah kegiatan dimana komunikator mengirim kata simbol untuk mengubah perilaku orang lain serta pendapat ahli lain Mangkunegara (2013:97) mengemukakan Komunikasi adalah proses mengkomunikasikan informasi, ide, dan pemahaman dari orang lain kepada orang lain yang dapat menggabungkan interpretasi sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dari hasil penelitian ini Komunikasi memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasi, penelitian ini juga di dukung oleh Andi, dkk (2016) meneliti tentang pengaruh pengembangan karir



dan komunikasi terhadap komitmen karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja (studi kasus karyawan di cv. tirta minerva semarang), serta penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, Suci Khairul (2018), meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Sari Murni Jaya Wonoayudimana dimana Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi,

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang di yakini oleh anggotanya untuk dapat memahami, merasakan dan memikirkan terhadap masalah-masalah tertentu, sehingga nantinya mejadi aturan di dalam organisasi Luthans dalam Susanto (2006: 111), Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang menentukan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota bertindak sesuai dengan budaya yang dulu diterima di lingkungan, Dan pendapat lain mengemukakan Sarplin dalam Susanto (2006: 120), budaya organisasi adalah sistem kebiasaan dengan nilai-nilai, kepercayaan, dan kemudian struktur formal untuk menciptakan norma-norma perilaku organisasi. Dari hasil penelitian ini Komunikasi memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasi, penelitian ini juga di dukung oleh Syarief A, dkk (2017) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi, serta penelitian yang di lakukan oleh Usmany, dkk (2016) pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan pabrik gondorukem dan terptentn sukun perum perhutani kesatuan bisnis mandiri industri gondorukem dan terptentn II ponorogo) dimana Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Komitmen.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini secara simultan terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap komitmen serta secara parsial menyimpulkan terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap komitmen.

Melihat kesimpulan dari penelitian ini, sehingga dapat di sampaikan beberapa saran bahwa perlu adanya sosialisasi pemahaman organisasi dan peningkatan pola komunikasi yang baik, memerlukan perbaikan dari sifat seorang pemimpin untuk melibatkan anggotanya dalam melaksanakan program. dengan cara dalam setiap kegiatan anggota selalu dilibatkan, memerlukan peningkatan dan perbaikan dalam berkomunikasi antara pengurus dengan pengurus atau pengurus dengan Pemimpin, dengan cara melakukan komunikasi secara intens terhadap anggota organisasi, memerlukan peningkatan dan perbaikan dalam penanaman budaya organisasi



terhadap semua pengurus dengan cara menceritakan kehebatan para pendahulu organisasi

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah Variabel yang mempengaruhi Komitmen dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi, sedangkan masih banyak lagi variabel yang mempengaruhi Komitmen.



## DAFTAR PUSTAKA

- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition.* Massachusets: Allinand Bacon.
- Haryani. 2010. Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa mandiri Pratama. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1): h:40-45.
- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbit Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi, Edisi 10.* Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.* New York: Academic Press.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership, Third Edition,* Jossey –Bass Publishers, San Francisco
- Supardi, dan Anwar Syaiful. 2002. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi.* UII Pres, Yogyakarta.
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). *Strategi Organisasi.* Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

**Khold\*)** : Adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

**Hadi Sunaryo\*\*)** : Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

**M. Khoirul ABS\*\*\*)**: Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

## Lampiran

### Uji Normalitas

Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70774228
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan bahwa nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov Z*  $0,972 > 0,05$  maka residual data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Pengujian Asumsi *Multikolinearitas*

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,665	1.504	Non multikolinearitas
Komunikasi	0,746	1.340	Non multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,696	1.436	Non multikolinearitas

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai  $VIF < 10$  atau nilai  $tolerance > 0,1$ , maka dapat diartikan tidak terdapat *multikolinearitas* antara variabel bebas dalam penelitian ini.



### Uji *Heteroskedastisitas*

#### Uji Pengujian Asumsi *Heteroskedastisitas*

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,731	<i>Homoskedastisitas</i>
Komunikasi	0,646	<i>Homoskedastisitas</i>
Budaya Organisasi	0,055	<i>Homoskedastisitas</i>

*Sumber: data diolah, 2019*

Berdasarkan hasil analisis di temukan variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain asumsi non *heteroskedastisitas* telah terpenuhi.