



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



DOI: <https://doi.org/10.69714/3gq7cc09>

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA UNIVERSITAS PELITA BANGSA

Ahmad Badawi ^{a*}, Duriyyatul Millah ^b, Lutfiyah Apriliani ^c, Intan Nur Cahyani ^d, Syahratu Intan
Azzahra ^e, Alma Syifa Rahma Azizi ^f, Almira Zulaeka ^g

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, ahmddbwi05@gmail.com, Universitas Pelita Bangsa

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, duriyyatul.millah05@gmail.com, Universitas Pelita Bangsa

^c Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, lutfiapriliiani31@gmail.com, Universitas Pelita Bangsa

^d Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, icahyani877@gmail.com, Universitas Pelita Bangsa

^e Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, syahratuintanazz@gmail.com, Universitas Pelita Bangsa

^f Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, almasyifarahma05@gmail.com, Universitas Pelita Bangsa

^g Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, almirazulaeka4@gmail.com, Universitas Pelita Bangsa

* Korespondensi

ABSTRACT

This study aims to explore how organizational communication, organizational culture, and leadership style influence organizational commitment within student organizations at Universitas Pelita Bangsa. A total of 75 active student organization members participated as respondents, selected using a purposive sampling technique. Data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) approach with SmartPLS 3.0 software. The findings reveal that both organizational communication and culture significantly impact the level of commitment among student organization members. However, leadership style was found to have no significant effect on organizational commitment. These results highlight the crucial role of communication and culture in fostering strong organizational commitment, which contributes to the overall success of student organizations

Keywords: *organizational communication, organizational culture, leader style, organizational*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen dalam organisasi mahasiswa di Universitas Pelita Bangsa. Sebanyak 75 responden yang merupakan anggota aktif organisasi mahasiswa dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen dalam organisasi mahasiswa. Sementara itu, gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menekankan pentingnya komunikasi dan budaya organisasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan komitmen anggota, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: komunikasi organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi

1. PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan, baik di dalam maupun di luar kampus, sangat penting untuk memperluas wawasan mahasiswa dan meningkatkan pengalaman mereka. Organisasi-organisasi ini berfungsi sebagai

wadah untuk berkolaborasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia (SDM) yang berdedikasi tinggi, yang mencakup keterlibatan, loyalitas, dan keinginan untuk tetap bersama perusahaan, sangat penting untuk keberhasilannya. SDM yang berdedikasi tinggi secara aktif berpartisipasi dengan menawarkan konsep, rekomendasi, dan upaya untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Tujuan organisasi bisa tercapai kalau pengurus dan anggotanya punya komitmen tinggi. Komitmen ini terlihat dari loyalitas dan totalitas mereka terhadap organisasi. Intinya, orang yang punya komitmen tetap setia, mau berjuang bersama organisasi, dan mendukung nilai-nilai yang ada. Pemimpin juga punya peran penting buat ngarahin dan memotivasi anggota agar tetap berkomitmen (Mustari, 2025)

Menurut (Damayanti et al., 2023) bahwa anggota yang punya komitmen kuat biasanya lebih semangat dan serius dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang baik antar pemimpin dan anggota juga penting supaya organisasi bisa jalan dengan lancar. Komunikasi merupakan cara memengaruhi orang lain supaya paham maksud ucapan kita. Budaya Organisasi atau “Corporate Culture” berarti nilai-nilai yang dianut bersama, jadi pedoman dalam organisasi. Hubungan emosional harmonis antar pengurus bikin suasana organisasi hangat, nyaman. Rasa memiliki, komitmen muncul dari situ. Pengurus kurang etis dengan budaya organisasi yang mempunyai kinerja kurang maksimal. Penyesuaian, komunikasi antar guru jadi hal yang sangat penting bagi suatu organisasi mahasiswa.

Universitas Pelita Bangsa memiliki fenomena yang terjadi pada organisasi mahasiswa ini terdapat rendahnya komitmen anggota dalam organisasi mahasiswa menjadi perhatian. Berdasarkan data pra-survei, ditemukan bahwa komunikasi dalam organisasi belum berjalan dengan baik. Hanya 29,4% anggota merasa bebas menyampaikan pendapat dan 17,6% menyatakan komunikasi antaranggota berjalan lancar. Budaya organisasi juga belum membentuk rasa nyaman dan inklusif, di mana hanya 19,3% responden yang menilai suasana organisasi menyenangkan dan membuat mereka semangat mengikuti kegiatan. Gaya kepemimpinan pun belum membangun ikatan emosional yang kuat, terlihat dari hanya 19,9% responden yang merasa cara pemimpin memimpin mendorong loyalitas terhadap organisasi. Permasalahan ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi tingkat komitmen anggota. Ketiganya merupakan elemen penting dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat, terbuka, dan kolaboratif. Namun, pada kenyataannya, ketiganya belum berjalan optimal dalam mendukung keterlibatan dan loyalitas anggota terhadap organisasi mahasiswa.

Penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai-nilai ideal komunikasi, budaya, dan kepemimpinan dengan praktik yang dirasakan anggota organisasi kemahasiswaan di Universitas Pelita Bangsa. Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk melihat pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap komitmen organisasi dalam konteks organisasi kemahasiswaan. Penelitian oleh (Tri Utama, 2022) menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai di KPU Kabupaten Simalungun, menjelaskan 72,6% variasi dalam komitmen tersebut. Sebanyak 27,4% dari variabel yang memengaruhi komitmen organisasi ternyata berasal dari faktor-faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian oleh (Salahudin et al., 2020) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai negeri sipil di Kota Kotamobagu, menandakan pentingnya mempertimbangkan konteks sektor publik secara lebih mendalam. Sementara itu, (Pane & Aisyah, 2019) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai negeri sipil di Kota Kotamobagu, menandakan pentingnya mempertimbangkan konteks sektor publik secara lebih mendalam.

Penelitian menurut (Jazilah, 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memang berdampak positif terhadap motivasi kerja, namun tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, (Syarief et al., 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berkontribusi dalam membentuk komitmen anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di Universitas Teknologi Surabaya. Penelitian oleh (Suryati Eko Putro et al., 2023) menekankan peran penting gaya kepemimpinan dalam membangun komitmen pegawai, namun belum menggali lebih jauh mengenai perbedaan pengaruh dari berbagai tipe kepemimpinan secara spesifik.

Berdasarkan sejumlah studi tersebut, terlihat adanya celah penelitian (research gap) dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, khususnya terkait komunikasi organisasi, budaya

organisasi, dan gaya kepemimpinan. Komunikasi organisasi menunjukkan hasil yang bervariasi di beberapa penelitian memberi pengaruh positif, sementara lainnya tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Budaya organisasi cenderung memiliki hubungan yang konsisten terhadap peningkatan komitmen, terutama jika dikaitkan dengan kepuasan kerja. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen masih menunjukkan ketidakkonsistenan dan tampaknya sangat bergantung pada konteks organisasi yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan memengaruhi komitmen anggota dalam organisasi mahasiswa di Universitas Pelita Bangsa. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan rendahnya tingkat komitmen anggota, yang diduga berkaitan erat dengan ketiga faktor tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menurut para ilmuwan Gold Halber (1998) dalam buku "komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan" menjelaskan bahwa Komunikasi organisasi merupakan proses menyampaikan dan bertukar informasi antar individu dalam sebuah jaringan hubungan yang saling bergantung, dengan tujuan menyesuaikan diri terhadap kondisi lingkungan yang tidak stabil atau terus berubah, komunikasi sebagai proses pertukaran informasi atau interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengurus dalam sebuah organisasi (Pace & Faules, 2021). Komunikasi organisasi menurut (Musfialdy, 2021) Komunikasi Organisasi yaitu komunikasi yang berlangsung didalam suatu organisasi atau perusahaan, baik yang dilakukan antar bawahan, antar atasan, maupun antara bawahan dan atasan. Komunikasi memiliki faktor penting dalam organisasi, baik dari sudut pandang proses administrasi maupun manajemen yang melibatkan seluruh pihak di dalam organisasi tersebut (Munib, 2025).

2.2. Budaya Organisasi

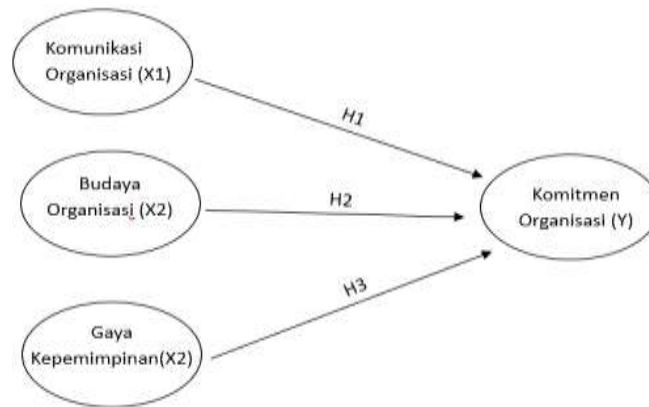
Budaya organisasi menurut (Tarigan, 2023) menyatakan bahwa seperangkat nilai yang diyakini oleh para anggota organisasi, yang membantu mereka dalam memahami, merasakan, dan memikirkan berbagai persoalan. Nilai-nilai tersebut kemudian berkembang menjadi pedoman atau aturan dalam menjalankan aktivitas di dalam organisasi. Budaya Organisasi menurut (Firanti et al., 2021) merupakan kumpulan nilai, kepercayaan, asumsi, atau aturan tidak tertulis yang telah lama diterima, disetujui, dan dijalankan oleh anggota organisasi sebagai acuan dalam bersikap dan menyelesaikan berbagai permasalahan di dalam organisasi. Budaya organisasi yaitu dengan cara atau pendekatan yang digunakan oleh sekelompok anggota atau karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan tantangan baik dari dalam maupun luar organisasi.

2.3. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menurut (Salwa et al., 2025) gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, dan memengaruhi bawahannya, yang disesuaikan dengan karakter dan kepribadian pemimpin tersebut, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Beberapa indikator dari gaya kepemimpinan antara lain mencakup pengambilan keputusan secara kolektif, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kemampuan masing-masing individu, mendengarkan masukan dari bawahan, serta membangun kerja sama yang baik dalam tim. Sementara itu, menurut (Djazilan & Darmawan, 2022). Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi atau meyakinkan bawahannya untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam suatu organisasi.

2.4. Komitmen Organisasi

Menurut (M. Kudus, 2025) Komitmen organisasi adalah kesetiaan yang ditunjukkan oleh seorang anggota terhadap organisasi mereka dengan tetap tinggal di sana, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak ingin meninggalkannya sama sekali. Komitmen menurut (Kurnia & Sutisna, 2025) bahwa kondisi di mana pengurus atau anggota organisasi menunjukkan kesetiaan dan keterikatan terhadap organisasi, serta memberikan dukungan penuh dan pengabdian secara menyeluruh demi kemajuan organisasi tersebut. Komitmen organisasi ialah sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.5. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada Organisasi Mahasiswa Universitas Pelita Bangsa.

1. Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hubungan Komunikasi dinyatakan memiliki dampak positif yang sangat signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dibuktikan menurut (Zebua.et.al., 2025) serta dari penelitiin menurut (Kosasih & Hasan, 2024) . Secara konsistem meunjukkan bahwa hubungan komunikasi organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1 : Pengaruh Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

2. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hubungan Budaya Organisasi dinyatakan berdampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi, bisa dibuktikan dalam penelitian (Albany & Waluyo, 2025) , serta dari penelitian (Sujoko, 2025). Menyatakan bahwa hubungan budaya organisasi konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

3. Hubungan Gaya kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, maka tingkat komitmen anggotanya pun cenderung meningkat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Eridhani D.S et.al., 2024) serta (Tryas & Rochbani, 2025) yang mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi secara nyata dalam memperkuat komitmen organisasi.

H3 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen dalam organisasi mahasiswa di Universitas Pelita Bangsa. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui metode statistik (Sugiyono, 2020).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh anggota organisasi mahasiswa di Universitas Pelita Bangsa, dengan fokus pada pengurus aktif. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, yakni pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu dalam hal ini, sekitar 75 responden dari mahasiswa yang telah aktif dalam organisasi minimal satu semester. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, seperti kejelasan penyampaian informasi dalam komunikasi organisasi, nilai dan norma yang dianut dalam budaya organisasi, serta partisipasi dan motivasi yang mencerminkan gaya kepemimpinan (Supriyadi, 2020).

Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Tahapan analisis mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat pengukuran, serta analisis deskriptif guna menggambarkan karakteristik data yang diperoleh. Selain itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis Path Coefficients, sementara uji simultan menggunakan nilai R Square untuk melihat kontribusi gabungan dari variabel-variabel independen terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini juga menjunjung tinggi etika penelitian dengan memastikan keterbukaan dan kejujuran dalam pengisian kuesioner, menjaga kerahasiaan data responden, dan membatasi penggunaan hasil hanya untuk keperluan akademik. Dengan metode ini, diharapkan hasil yang diperoleh dapat menggambarkan secara akurat faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi di kalangan mahasiswa Universitas Pelita Bangsa

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Software Smart PLS Versi 3.0. Uji Validitas ini dibuat untuk mencari tahu hasil pernyataan pada kuesioner ini dapat dikatakan valid atau tidak valid, sedangkan uji reliabilitas dilakukan apakah suatu variabel dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Result
Komunikasi Organisasi	0.639	Valid
Budaya Organisasi	0.696	Valid
Gaya Kepemimpinan	0.384	Tidak Valid
Komitmen Organisasi	0.615	Valid

Sumber : Output Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan output yang di tunjukan pada tabel 1 diatas, bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai > 0.60 dan menunjukkan validitas konvergen yang kuat. Nilai AVE umumnya dianggap “Baik “ atau “ Memadai” apabila bernilai > 0.50 , namun, terdapat peneilitian dan pendekatan baru menurut (Tentama, Fatwa, 2020) yang menyatakan bahwa $AVE > 0.60$ menunjukkan kualitas konvergen yang sanngat baik atau sangat signifikan secara praktis. Tiga variabel yaitu komunikasi organisasi (X1) memiliki Nilai AVE sebesar (0,639), budaya organisasi budaya organisasi (X2) sebesar (0,696), dan komitmen organisasi (Y) sebesar (0,615) memiliki nilai $AVE > 0.60$, sehingga memenuhi validitas konvergen (valid). Variabel gaya kepemimpinan (X3) memiliki nilai AVE sebesar 0,384, yang berarti tidak memenuhi kriteria validitas konvergen (Invalid).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Result
Komunikasi Organisasi	0.857	Reliabel
Budaya Organisasi	0.890	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.539	Unreliabel
Komitmen Organisasi	0.844	Reliabel

Sumber : Output Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan Output yang tunjukan pada tabel 2 diatas, bahwa menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas masing-masing variabel. Menurut nilai Cronbach's Alpha yang baik umumnya berada $\geq 0,70$ yang menunjukkan bahwa indikator dalam variabel tersebut konsisten atau reliabel. Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas variabel. Tiga variabel yaitu komunikasi organisasi (X1) memiliki nilai cronbach's Alpha (0,857), (X2) budaya organisasi (0,890), dan (Y) komitmen organisasi (0,844) dinyatakan reliabel karena nilainya $\geq 0,70$ Namun, variabel (X3) gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,539, sehingga tidak memenuhi kriteria reliabilitas (Taber, 2024).

4.2 Uji R Square

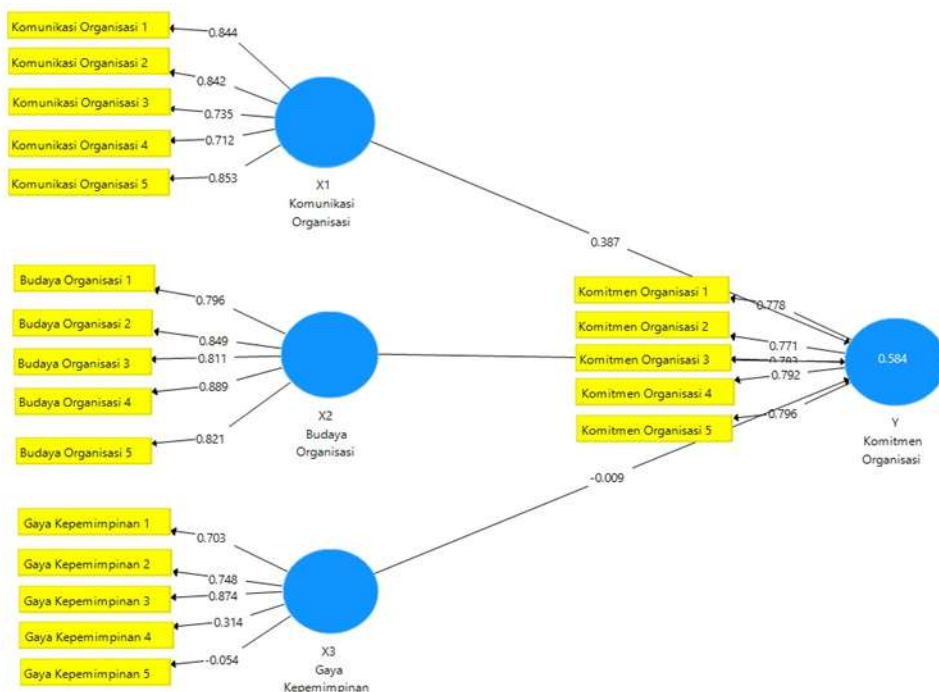
Uji R-Square (R^2) pada penelitian menggunakan Software SmartPLS 3.0 digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R^2 menunjukkan seberapa baik model bisa menjelaskan variabel yang diteliti. Menurut (Henseler et al., 2023) dinyatakan bahwa nilai 0,75 dianggap kuat, sedangkan 0,50 dianggap sedang, dan 0,25 dianggap lemah. Jadi makin tinggi R^2 , makin bagus kemampuan prediksi model yang berpengaruh.

Tabel 3. Uji R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi	0.58	0.566

Sumber : Output Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan output pada tabel 3 diatas yang menunjukkan analisis pada nilai R Square dan R Square Adjusted untuk variabel komitmen organisasi. Nilai R Square sebesar 0,584 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen mampu menjelaskan 58,4% variasi yang terjadi pada komitmen organisasi. Sementara nilai R Square Adjusted sebesar 0,566 digunakan untuk menyesuaikan nilai R Square berdasarkan jumlah variabel prediktor dalam model. Model analisis ini memiliki daya jelas yang cukup baik terhadap variabel komitmen organisasi.



Gambar 2. Hasil Algoritma SmartPLS 3.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Gambar diatas menunjukkan hasil uji koefisien jalur (path coefficient) yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Komunikasi organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) dengan koefisien 0.387, menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Budaya organisasi (X2) juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun dengan koefisien yang lebih rendah yaitu 0.176, dan gaya kepemimpinan (X3) memiliki koefisien -0.009, yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan bahkan cenderung negatif. Disimpulkan hanya komunikasi dan budaya organisasi yang berkontribusi nyata terhadap komitmen organisasi.

4.2 Uji R Square

Pengujian Hipotesa dilakukan menggunakan uji bootstrapping guna memperoleh hasil koefisien hubungan jalur dalam penelitian dan juga sebagai patokan untuk hubungan sebab-akibat dalam penelitian tersebut. Hipotesis penelitian ini dengan menguji nilai T-Statistics dan P-values. Bila nilai T-Statistics > 1,96 maka pengaruh signifikan atau bila nilai dan P-values < 0.05 pengaruhnya signifikan. Hasil tes hipotesa dalam penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesa

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
Komunikasi organisasi → Komitmen Organisasi	0.387	0.356	0.156	2.484	0.007	Diterima
Budaya organisasi → Komitmen Organisasi	0.429	0.435	0.167	2.576	0.005	Diterima
Gaya Kepemimpinan → Komitmen Organisasi	-0.009	0.031	0.146	0.058	0.477	Tidak Diterima

Sumber : Output Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa komunikasi organisasi ($p = 0,005$) dan budaya organisasi ($p = 0,007$) yaitu dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dikarenakan ($p = 0,477$). Artinya hanya dua variabel pertama yang berkontribusi nyata terhadap peningkatan komitmen organisasi.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh sangat signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Organisasi Mahasiswa Universitas Pelita Bangsa dengan nilai T-Statistics 2.484 (>1.96) dan nilai P-Value 0.007 (<0.50) bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjadi didalam organisasi mahasiswa, maka semakin tinggi tingkat komitmen anggotanya. Komunikasi yang efektif memudahkan penyampaian visi, misi, serta pemahaman terhadap tujuan organisasi.

4.3.2 Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) dalam konteks organisasi mahasiswa di Universitas Pelita Bangsa. Hal ini dibuktikan melalui nilai T-Statistics sebesar 2.576 yang melebihi ambang batas 1.96, serta P-Value sebesar 0.005 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0.05. Hipotesis menyatakan bahwa H_0 (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika nilai-nilai, norma, serta organisasi terasa inklusif, mendukung, dan menciptakan rasa memiliki, maka anggota organisasi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tersebut.

4.3.3 Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X3) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) dalam organisasi mahasiswa Universitas Pelita Bangsa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 0.058, yang berada di bawah batas kritis 1.96, dan P-Value sebesar 0.477, yang melebihi tingkat signifikansi 0.05 bahwa hipotesis dinyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini belum mampu menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan anggota, atau belum sesuai dengan harapan dan kebutuhan mahasiswa dalam konteks organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

PadBerdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada organisasi mahasiswa di Universitas Pelita Bangsa, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen anggota. Komunikasi yang berjalan secara efektif antara pengurus dan pimpinan mendorong peningkatan loyalitas serta partisipasi aktif anggota. Budaya organisasi yang sehat dan positif mampu menciptakan lingkungan yang nyaman, memupuk rasa memiliki, dan memperkuat keterikatan emosional antar anggota.

Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan yang

diterapkan dengan ekspektasi anggota, atau kurangnya karakteristik kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan melibatkan anggota secara aktif.

Temuan ini menegaskan bahwa dalam membangun komitmen organisasi yang kuat, perhatian utama perlu difokuskan pada pengembangan komunikasi yang terbuka dan efektif, serta pembentukan budaya organisasi yang inklusif dan mendukung. Kepemimpinan tetap memiliki peran, namun kontribusinya tidak sebesar peran komunikasi dan budaya organisasi.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya penggunaan instrumen penelitian yang valid dan reliabel pada data yang dihasilkan mencerminkan kondisi lapangan dan dapat dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan strategis oleh organisasi mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Albany, R. A., & Waluyo, M. (2025). *Ekonomis: Journal of Economics and Business Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di PT XYZ*. 9(1), 19–27. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v9i1.1904>
- [2] Damayanti, A., Arifin, R., & Rahmawati. (2023). Vol. 12. No. 01 ISSN: 2302-7061. *Riset, Jurnal Prodi, Manajemen Fakultas, Manajemen Unisma, Bisnis*, 12(01), 510–518.
- [3] Djazilan, M. S., & Darmawan, D. (2022). *JOTE Volume 4 Nomor 2 Tahun 2022 Halaman 1065-1077 JOURNAL ON TEACHER EDUCATION Research & Learning in Faculty of Education Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru*. 4, 1065–1077.
- [4] Eridhani D.S et.al. (2024). *Cendikia Cendikia*. 2(3), 454–474.
- [5] Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta*. *Jurnal Niara*, 14(2), 15–25. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- [6] Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2023). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20(May), 277–319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- [7] Jazilah, K. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 445–457.
- [8] Kosasih, M. F., & Hasan, H. (2024). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugrah Tanjung Medan*. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 231. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3005>
- [9] Kurnia, R., & Sutisna, N. (2025). *Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , dan Penempatan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi di Institusi Pendidikan*. 7(1). <https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.2143>
- [10] M. Kudus, M. (2025). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Interaksi Sosial Terhadap Kohesivitas Pada Anggota BEM*. 13(01), 113–121.
- [11] Munib, A. (2025). *Optimalisasi Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Pendidikan*. 1(1).
- [12] Musfialdy, M. (2021). *Organisasi dan Komunikasi Organisasi*. *Kutubkhanah*, 15(1), 83–93.
- [13] Mustari, A. M. (2025). *Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Pelayanan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Di Kantor Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Daerah Makassar*. 6(1), 61–69.
- [14] Pace, R. W., & Faules, D. F. (2021). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana (ed.)). Remaja Rosda Karya.
- [15] Pane, D., & Aisyah, A. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional*. *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M)*, 7(6), 285–289.
- [16] Salahudin, D. N., Lengkong, V. P. K., & Tulung, J. E. (2020). *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 6(3), 1858–1867.
- [17] Salwa, A., Saepudin, E. A., Ramadhan, M. R., Hotimah, N., & Ramadani, S. J. (2025). *Efek Gaya Kepemimpinan Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi*. 2(1).
- [18] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. 1–781.

- [19] Sujoko, S. D. R. P. dan. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING : STUDI PADA CV ANDI OFFSET YOGYAKARTA Septian Dwi Ryan Purnama dan Sujoko Mahasiswa Magister Manajemen , Universitas Teknologi Yogy. 8(1), 1126–1141.
- [20] Supriyadi, L. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Al-Risalah*, 8(2), 73–96. <https://doi.org/10.34005/alrisalah.v8i2.373>
- [21] Suryati Eko Putro, Erisko Agustino S, & Rama Dwinata Agape. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 94–104. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.829>
- [22] Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 173–188. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22447>
- [23] Taber, K. S. (2024). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- [24] Tarigan, B. A. (2023). Keragaman Budaya dan Teori Budaya Organisasi. *Book Chapter Perilaku Dan Budaya Organisasi*, 1, 68–80.
- [25] Tentama, Fatwa, S. (2020). Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk pada Organizational Citizenship Behavior. *Humanitas*, 15(1), 62. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i1.5282>
- [26] Tri Utama, A. M. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada KPU Kabupaten Simalungun. 9, 356–363.
- [27] Tryas, I., & Rochbani, N. (2025). Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Provinsi Kepulauan Riau. 1(1).
- [28] Zebua.et.al., S. H. (2025). Pengaruh Komunikasi , Motivasi , dan Komitmen Terhadap Kinerja Abstrak. 11(1), 177–191.