
**Pengaruh Karakteristik Personal, Komunikasi serta Karakteristik Struktur Organisasi
terhadap Komitmen Organisasi
(Studi Pada Pengurus Unit Aktivitas Mahasiswa (UAM) FEB UNISMA 2020-2021)**

**Abdullah Aslim (*)
Eka Farida (**)
Afi Rachmat Slamet (***)**

Email: abdullahaslim10@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of personal characteristics, communication and organizational structure characteristics on organizational commitment. The research used is descriptive quantitative method. The population in this study were 463 UAM FEB UNISMA administrators for the 2020-2021 period. While the sample used is probability sampling with 82 samples. The results of this study indicate that simultaneously personal characteristics, communication, and organizational characteristics have a significant effect on organizational commitment, while partially organizational structure characteristics have no significant effect on organizational commitment.

Keywords: *Personal Characteristics, Communication, Organizational Structure Characteristics, Organizational Commitment*

Latar Belakang

Suatu sistem di mana dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan hasil yang memuaskan merupakan istilah dari organisasi (Pagesti, 2021). Organisasi ini sudah tidak asing lagi bagi masyarakat khususnya kampus. Bagi mahasiswa, organisasi merupakan wadah untuk mengembangkan rasa tanggung jawab. Organisasi tingkat mahasiswa biasanya digunakan untuk pelatihan berbicara di depan umum dan juga dapat meningkatkan soft skill. Karena badan mahasiswa adalah organisasi nirlaba, ia tidak memiliki target laba nyata. Perkumpulan pelajar suka bekerja dalam organisasi untuk keuntungan materi, tetapi bekerja untuk perkumpulan pelajar menghabiskan banyak energi, pikiran, dan waktu. Mereka yang bekerja di organisasi kemahasiswaan sangat membutuhkan komitmen atau sikap loyalitas dan integritas untuk membantu dirinya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Kholid, 2019), komitmen organisasi dapat diartikan sebagai individu yang memegang teguh misi atau tujuan organisasi. Akibatnya, individu mungkin memiliki kemampuan dan kemauan untuk bekerja dan berusaha agar perilaku mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Saya memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja di organisasi. Semua masalah yang mempengaruhi organisasi harus menjadi perhatian utama bagi anggota. Ketika seseorang benar-benar berkomitmen pada organisasi, mereka memberikan pekerjaan terbaik mereka dan antusias memanfaatkan bakat mereka.

(Rusni, 2022) menyatakan bahwa karakteristik personal merupakan hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Karakteristik personal adalah karakter atau perilaku yang dimiliki seseorang. Karakteristik personal menggambarkan pandangan, tujuan, kemampuan dan kebutuhan yang berbeda dari setiap individu dengan yang lain. Karakter

personal ini dapat mempengaruhi terhadap loyalitas organisasi serta dapat memberikan dampak pada organisasi baik itu positif maupun negatif.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah komunikasi. Pengenalan pengetahuan dari satu orang ke orang lain melalui komunikasi merupakan fungsi manajerial yang krusial (Kholid, 2019). Dalam sebuah organisasi, komunikasi di dalam kelompok sangatlah penting. Komitmen anggota akan selalu meningkat jika ada komunikasi organisasi, dan tujuan organisasi pasti akan terwujud. Namun pada kenyataannya situasi yang sering terjadi dalam suatu organisasi, yaitu kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan anggota atau antar anggota, yang berdampak membuat anggota organisasi merasa kurang berkomitmen.

Selain komunikasi, Struktur organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Struktur dibentuk untuk memudahkan dalam menjalankan wewenang ataupun peran yang dimiliki serta menjadikan suatu bentuk tanggung jawab kepada atasan dan sistem pelaporan. Keberhasilan suatu organisasi didorong oleh struktur Organisasi pengurus, sehingga pengurus merasa dihargai pengetahuan dan kreativitasnya (Madali, 2016).

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 2020-2021 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.

Komitmen organisasi dapat dibentuk dengan beberapa faktor, mulai dari usia, pengalaman dan juga kemampuan seseorang. Di dalam UAM FEB menjadi pengurus bisa dengan 3 periode, jadi hal ini dapat menjadi sangat penting dalam tolak ukur komitmen dari pengurus. Dari beberapa periode yang ada pengurus dapat terbentuk dengan baik pada periode kedua dan ketiga karena sudah mengenal arti organisasi dan tujuannya. Sudah mengerti struktur organisasi yang ada dan memahami pola komunikasi yang diterapkan oleh organisasi. Sehingga komitmen pengurus bisa diimplementasikan dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil wawancara dengan Komisi II DPM FEB periode 2020/2021 yang berinisial Z pada tanggal 6 Mei sebagai data awal penelitian ini, yang mempunyai wewenang melakukan pengawasan dan pengevaluasian dari kinerja organisasi kemahasiswaan Unit Aktivitas Mahasiswa FEB, menyatakan merendahnya tingkat komitmen organisasi pada UAM ketika ada rapat, baik rapat kerja ataupun rapat evaluasi banyak dari pengurus yang tidak mengikuti dengan beberapa alasan. Tidak hanya pada saat rapat namun disetiap kegiatan yang dilakukan daring maupun luring masih banyak anggota yang tidak hadir.

Struktur dalam UAM FEB UNISMA harus mempunyai struktur organisasi yang baik untuk dapat mempengaruhi dan mengelola pengurus atau anggotanya dalam tugasnya. 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 programprogram 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 karakteristik personal dari setiap pengurus yang kurang sesuai dengan organisasi dan komunikasi tidak terbangun dengan baik, serta Struktur organisasi yang tidak sesuai kurang jelas. 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 : 1) Apakah karakteristik personal, komunikasi serta karakteristik struktur organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi? 2) Apakah karakteristik personal berpengaruh terhadap komitmen organisasi? 3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi? 4) Apakah struktur organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?, dari rumusan masalah tersebut peneliti melakukan penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk karakteristik personal, komunikasi serta karakteristik struktur organisasi terhadap komitmen organisasi. 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik personal terhadap komitmen organisasi. 3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi. 4) Untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap komitmen organisasi.

Adapun manfaat atau kegunaan dari penelitian yang di peroleh yaitu 1) Kajian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai unsur-unsur yang mempengaruhi komitmen organisasi bagi Unit Kegiatan Mahasiswa (UAM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA. 2) Studi ini diharapkan dapat menawarkan perspektif dan informasi segar tentang hubungan antara sifat-sifat individu, interpersonal, dan organisasi. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada tubuh pengetahuan untuk studi masa depan, terutama yang berfokus pada manajemen sumber daya manusia (SDM).

Komitmen Organisasi

Menurut (Pangesti, 2021) Komitmen diartikan Sebagai keyakinan salah satu pihak bahwa memelihara hubungan dengan pihak lain merupakan isu penting yang mempengaruhi manfaat optimal yang diperoleh kedua belah pihak dalam hubungan tersebut. Komitmen organisasi dari dasarnya adalah bentuk ketersediaan diri anggota maupun pengurus terhadap organisasi, bersedia menjalankan roda organisasi dengan suka rela dan ikut akan tujuan dan ideologi organisasi (Kholid, 2019). Organisasi dapat bertahan dalam menghadapi tantangan yang sulit jika individu memiliki tingkat kepercayaan dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi

(Kholid, 2019), menyatakan beberapa elemen yang mempengaruhi komitmen organisasi :

1. Karakteristik personal
2. Karakteristik peran
3. Karakteristik struktur
4. Pengalaman kerja

Karakteristik Personal

Karakteristik personal adalah sikap atau perilaku yang mendarah daging dalam diri seorang anggota kelompok, baik yang bersifat positif maupun negatif (Rusni, 2022). Sementara itu, kualitas pribadi dari sikap atau perilaku seseorang yang dipengaruhi dan didorong oleh keadaan pribadi tercantum dalam (Subkhi, 2013:23).

(Rusni, 2022) menyatakan bahwa karakteristik individu meliputi:

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Pengalaman

Komunikasi

Proses komunikasi adalah suatu upaya untuk menyampaikan ide bertujuan mendapatkan umpan balik dari hal yang kita sampaikan (Pangesti, 2021). Komunikasi merupakan hal yang penting dalam berkembangnya organisasi. Komunikasi juga mendukung komitmen anggota atau manajemen organisasi (Kholid, 2019). Setiap organisasi pasti membutuhkan komunikasi. Komunikasi pada dasarnya berarti transfer informasi.

Menurut (Pangesti, 2021) dalam sebuah organisasi, komunikasi melayani empat tujuan utama:

1. Pengendalian
2. Motivasi
3. Pernyataan emosional
4. Informasi

Karakteristik Struktur Organisasi

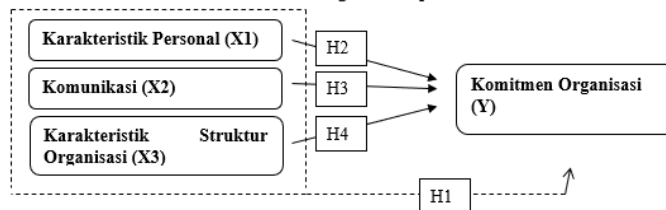
Susunan formal kerja dalam suatu organisasi dikenal dengan struktur organisasinya (S.P. Robbins & Coulter, 2016). Pembagian formal, pengelompokan, dan koordinasi kerja ditentukan oleh struktur organisasi. Keberhasilan suatu organisasi didorong oleh struktur Organisasi pengurus, sehingga pengurus merasa dihargai pengetahuan dan kreativitasnya (Madali, 2016).

(Colquitt, 2015), menyatakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi pembentukan struktur organisasi :

1. Departementalisasi
2. Hierarki
3. Koordinasi

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

- ▶ : Berpengaruh secara simultan
 —————▶ : Berpengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

H1: Karakteristik personal, komunikasi serta karakteristik struktur organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H2: Karakteristik personal berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H3: Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H4: Karakteristik struktur organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kausalitas. Dalam penelitian ini data yang dipakai merupakan data primer dengan teknik kuesioner (angket). Penelitian ini dilakukan pada Pengurus UAM Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang periode 2020-2021, Jl. Mayjend Haryono 193 Malang pada bulan Mei sampai Juli 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 463 pengurus organisasi Unit Aktivitas Mahasiswa FEB UNISMA. Teknik purposive sampling yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian ini. Sehingga sampel yang didapat sebanyak 52 dengan menggunakan rumus Slovin dengan sampling error 10% (0,1).

Definisi Operasional Variabel

Komitmen Organisasi

Suatu kepercayaan diri akan keberadaan seseorang dalam suatu organisasi yang bisa menjadikan dirinya loyal dan totalitas pada kepentingan organisasi disebut komitmen organisasi. Indikatornya: Kemauan, Kesetiaan dan Kebanggaan pada organisasi.

Karakteristik Personal

Karakteristik personal adalah suatu bagian sifat, minat, kemampuan dan lainnya dalam diri seseorang. Karakteristik ini bisa dipengaruhi oleh internal dan eksternal sehingga menjadikan seseorang menjadi pembeda dengan yang lain. Indikatornya: Sikap, Minat dan Kemampuan.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses dimana seseorang memberikan atau menjelaskan informasi dengan mengirimkan pesan kepada orang lain. Indikatornya: Mudah dimengerti, lengkap, landasan saling percaya, menghindari kata-kata kurang baik dan tepat sasaran.

Karakteristik Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka kerja formal yang dapat digunakan dalam suatu organisasi untuk menyediakan sistem koordinasi yang kuat, arah yang berbeda, dan tugas utama yang terorganisir dengan baik untuk setiap elemen. Indikatornya: Kesesuaian struktur organisasi, Kejelasan kewenangan, Mekanisme kerja internal dalam organisasi serta Organisasi bersifat jejaring dan koordinatif

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Keterangan
Karakteristik Personal	Valid
Komunikasi	Valid
Karakteristik Struktur Organisasi	Valid
Komitmen Organisasi	Valid

Mengingat semua item penelitian pada variabel independen memiliki $r_{hitung} > sig$ yang diketahui dari hasil uji validitas pada Tabel 1 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pertanyaan valid dan dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik Personal (X1)	0,898	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,904	Reliabel
Karakteristik Struktur Organisasi (X3)	0,898	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,865	Reliabel

Nilai koefisien alpha cronbach untuk masing-masing variabel melebihi 0,6. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau reliabilitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.765	1.546		3.082	.003
Karakteristik Personal	.479	.066	.574	7.223	.000
Komunikasi	.150	.056	.256	2.683	.009
Karakteristik Struktur Organisasi	.082	.058	.123	1.425	.158

Model regresi dibuat seperti yang ditunjukkan pada tabel:

$$Y = 4,765 + 0,479 X1 + 0,150 X2 + 0,082 X3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel Karakteristik Personal, Komunikasi dan Karakteristik Struktur Organisasi secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi
2. Variabel Karakteristik Personal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Setiap peningkatan personal sebesar 1 satuan akan meningkatkan komitmen organisasi.
3. variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Ini menyiratkan bahwa jika komunikasi meningkat, komitmen organisasi juga akan meningkat.
4. Variabel karakteristik sturkur organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi yang artinya jika struktur baik maka komitmen akan baik.

Uji F (Simultan)

Tabel 4 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.349	3	152.450	70.670	.000 ^b
	Residual	168.261	78	2.157		
	Total	625.610	81			

Diperoleh nilai signifikansi 0,000 (0,05) berdasarkan tabel 7. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi H1 dapat diterima karena variabel karakteristik pribadi, komunikasi, dan karakteristik struktur organisasi berpengaruh besar terhadapnya pada waktu yang sama. berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu signifikan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.765	1.546		3.082	.003
Karakteristik Personal	.479	.066	.574	7.223	.000
Komunikasi	.150	.056	.256	2.683	.009
Karakteristik Struktur Organisasi	.082	.058	.123	1.425	.158

Hipotesis 2 : Diketahui bahwa variabel personal trait terkait komitmen memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H2 dapat diterima. Dengan kata lain, komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh karakteristik personal.

Hipotesis 3 : Pada komitmen organisasi, variabel komunikasi diketahui menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,009. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H3 dapat diterima. Dengan kata lain, komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi.

Hipotesis 4 : Diketahui bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan karakteristik struktur organisasi memberikan nilai signifikansi sebesar 0,158. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05, H4 dianggap tidak valid. Dengan kata lain, Komitmen Organisasi tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Karakteristik Struktur Organisasi.

Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.721	1.46874

Berdasarkan Tabel 9 nilai Adjusted R Square sebesar 0,721, artinya variabel bebas (X) memiliki pengaruh 72,1% terhadap variabel terikat (Y), dan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Kesalahan standar tabel estimasi (SEE) adalah 1,469; semakin rendah nilai SEE, semakin akurat estimasi akan memprediksi variabel dependen.

Implikasi Hasil Penelitian

Karakteristik personal menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan komitmen seseorang dalam organisasi. Karakteristik personal meliputi dari sikap, minat maupun kemampuan sehingga melihat dirinya sebagai anggota sejati dalam organisasi (Rusni, 2022). Hal ini sesuai dengan pendapat (Moorhead & Griffin, 2013) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengetahui dan berkomitmen terhadap organisasinya. Hasil penelitian sejalan dengan pendapat (Sayles & Strauss, 1996) yang menyatakan karakteristik personal menjadi suatu faktor yang dapat menyebabkan anggota itu akan berkomitmen atau tidak. (Sopiah, 2008) dalam (Rusni, 2022) juga menyatakan yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, salah satunya faktor karakteristik personal, misalnya kepribadian, pengalaman, dan lain-lain. Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Rusni (2022), yang menemukan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik personal.

Komunikasi adalah alat penting dalam organisasi untuk bertukar informasi sehingga menjadi stimulus tujuan organisasi. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam berkembangnya organisasi, komunikasi juga mendukung komitmen anggota atau manajemen organisasi (Kholid., 2019). komunikasi menjadi hal kuat dalam meningkatkan komitmen seseorang dengan adanya interaksi yang baik mulai dari atasan hingga bawahan. Hasil ini sejalan dengan pendapat (Sopiah, 2008) dalam (Kholid., 2019) yang mengemukakan faktor komunikasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rusni, 2022), (Kholid, 2019) dan (Pangesti, 2021) yang mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh variabel komunikasi.

Struktur organisasi adalah alat untuk memutuskan bagaimana tugas kerja secara formal dibagi, diatur, dan dikoordinasikan, klaim (Robbins & Judge, 2014:231). Dengan demikian seseorang dapat berkomitmen melaksanakan tugasnya, dengan adanya struktur yang baik dan jelas akan membuat seseorang berdedikasi terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Glinow & Von, 2010) bahwa komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional karyawan dengan identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Temuan penelitian ini tidak mendukung pernyataan Madali (2016) bahwa struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang paling signifikan dan berpengaruh langsung terhadap variabel komitmen organisasi. Temuan ini bertentangan dengan temuan penelitian lain (Madali, 2016), yang menemukan bahwa struktur organisasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi.

Simpulan

- 1) Karakteristik personal, komunikasi dan karakteristik struktur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi
- 2) Karakteristik personal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi
- 3) Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
- 4) Karakteristik struktur organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi

Keterbatasan

- 1) Variabel yang digunakan terbatas pada: karakteristik personal, komunikasi, dan karakteristik struktur organisasi sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat
- 2) Responden yang digunakan terbatas pada pengurus Unit Aktivitas Mahasiswa (UAM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- 3) Pengumpulan data didasarkan pada penggunaan survei online (Google Forms), disebabkan masih dalam masa pandemi, sehingga tidak dapat melakukan penyebaran kuisioner dan wawancara secara langsung.

Saran

- 1) Perlu dipertahankan proses rekrutmen pengurus UAM dengan mempertimbangkan ciri-ciri pribadi dan terus meningkatkan komunikasi organisasi, karena akan mampu meningkatkan komitmen organisasi. Serta perlu untuk meningkatkan sistem struktur yang sehat dengan garis wewenang dan koordinasi yang berbeda dari setiap lini untuk meningkatkan komitmen organisasi.
- 2) Menambah variabel penelitian untuk bisa memberi pengaruh yang lebih kuat dan menyempurnakan penelitian yang berkaitan dengan topic terhadap komitmen organisasi, misalnya variabel *reward* dan *punishment*.
- 3) Memperluas responden, tidak hanya pada satu fakultas saja dan teknik penyebaran kuisioner dan wawancara dengan menggunakan metode langsung

Daftar Pustaka

- Anwar Rusni, M., & Widarko, A. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Karakteristik Personal Terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus pada Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang)
- Colquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. (2015). *Organizational Behavior*. In New York : Mc. Graw Hill.

- Glinow, S. L. M., & Von, M. A. (2010). Steven L. McShane and Marry Ann Von Glinow, Organizational Behavior. Boston: McGraw-Hill, 2010.
- Kholid, K., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 8(03).
- Madali, C., & Pd, M. (2016). PERILAKU 2016 PENGURUS DPD AGPAII KOTA BEKASI Oleh : a Ninta Prihardini). 12, 311–326.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Pangesti, W. E., & Ayuningtias, H. G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Anggota Hipmi Perguruan Tinggi Universitas Telkom the Effect of Leadership Style and Organizational Communication on Organizational Commitments on Hipmi Members of. E-Proceeding of Management, 8(4), 3210–3217.
- Robbins, P. O. K. S. P., & Judge, T. A. (2014). Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- Sayles, L., & Strauss, G. (1996). Manajemen Personalial, Segi Manusia Dalam Organisasi. Jilid I, Penerjemah.
- Subkhi, Ahmad Dan Jauhar, Mohammad. 2013. “*Pengantar Teori Dan Perilaku Organisasi*” Jakarta: Prestasi Pustaka.

Abdullah Aslim (*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Eka Farida () Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**

Afi Rachmat Slamet (*) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**