

# The Influence of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitment of Indonesian Muslim Student Assosiation

## [Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pelajar Islam Indonesia]

Khusnul Khuluq Febrianto<sup>1)</sup>, Ghozali Rusyid Affandi <sup>\*,2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [ghozali@umsida.ac.id](mailto:ghozali@umsida.ac.id)

**Abstract.** *Organization is a container for humans who have the same goal. The organization in it has the most important aspect, namely human resources, without humans the organization will not walk alone towards its goals. Organizational goals, especially non-profit organizations, will require people who have a strong desire to run the organization. This strong desire to organize is called organizational commitment. The research method used is a quantitative method, a method that measures using numbers. The quantitative approach used is correlation in knowing the relationship of the independent variable to the dependent variable. The independent variables in this study are leadership style and organizational culture. The dependent variable in this study is organizational commitment. The findings in this study were that there was only 1 female respondent in the low category of organizational commitment. There are 47% of respondents in the moderate category, 23% of men and 25% of women. In the high category, there were 52% of respondents, 27% of men and 25% of women. The conclusion from this study is that transformational leadership style has a positive effect on organizational commitment, organizational culture has a positive effect on organizational commitment, transformational leadership style and organizational culture together have a positive effect on organizational commitment.*

**Keywords** – *organizational commitment; transformational leadership style; organizational culture*

**Abstrak.** *Organisasi adalah wadah bagi manusia yang memiliki tujuan yang sama. Organisasi didalamnya mempunyai aspek paling penting yaitu sumber daya manusia, tanpa manusia organisasi tidak akan berjalan sendiri menuju tujuannya. Tujuan organisasi, terlebih lagi organisasi yang non-profit, akan membutuhkan manusia yang memiliki keinginan kuat dalam menjalankan organisasi. Keinginan kuat dalam berorganisasi inilah yang dinamakan komitmen organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, metode yang mengukur menggunakan angka-angka. Pendekatan kuantitatif yang digunakan adalah korelasi dalam mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Temuan dalam penelitian ini komitmen organisasi kategori rendah hanya ada 1 responden dari perempuan. Kategori sedang ada 47% responden, dari laki-laki sebanyak 23% dan perempuan sebanyak 25%. Kategori tinggi ada 52% responden, dari laki-laki sebanyak 27% dan perempuan sebanyak 25%. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi*

**Kata Kunci** – *komitmen organisasi; gaya kepemimpinan transformasional; budaya organisasi*

## I. PENDAHULUAN

Organisasi adalah wadah bagi manusia yang memiliki tujuan yang sama. Organisasi didalamnya mempunyai aspek paling penting yaitu sumber daya manusia, tanpa manusia organisasi tidak akan berjalan sendiri menuju tujuannya. Aspek manusia inilah yang lebih penting dari aspek lainnya seperti dana, teknologi, tempat, dan aspek lainnya ([1]). Tujuan organisasi, terlebih lagi organisasi yang non-profit, akan membutuhkan manusia yang memiliki keinginan kuat dalam menjalankan organisasi. Keinginan kuat dalam berorganisasi inilah yang dinamakan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, perilaku individu bagian dari organisasi, tergabung di setiap proses kegiatan organisasi, dan memiliki loyalitas terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya ([2]). Menurut Steers komitmen organisasi merupakan kondisi anggota sangat tertarik terhadap tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi, dan

sasaran organisasi yang diikutinya. Komitmen organisasi bukan hanya sekedar formalitas, melainkan lebih kompleks dari itu karena menunjukkan sikap ketertarikan dan usaha dengan upaya tinggi untuk kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya ([3]). Komitmen organisasi ada tiga macam: (1) Affective commitment adalah adanya keterikatan emosional, keterlibatan berorganisasi, budaya organisasi sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. (2) Continuance commitment adalah keinginan berorganisasi karena kepedulian terkait biaya, seperti gaji, tunjangan, dan promosi jabatan. (3) Normative commitment adalah kewajiban yang mengharuskan individu untuk tetap di organisasi yang diikutinya ([2]).

Komitmen organisasi merupakan sifat dan tindakan yang mampu menjadi pendorong individu dalam menjalankan tugasnya sebagai anggota ([4]). Komitmen organisasi memiliki dampak besar dengan kinerja anggota, seringnya anggota keluar masuk organisasi akan membuat kinerja anggota akan menurun ([5]). Organisasi nonprofit seperti Pelajar Islam Indonesia yang menjadikan sumber daya manusia point penting, maka komitmen organisasi menjadi point penting pula dalam menjalankan organisasinya. Komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan anggota menjadi militan, begitu pula sebaliknya, komitmen yang rendah akan menjadikan anggota malas dalam menjalankan organisasi.

Pelajar Islam Indonesia pada setiap liburan semester sekolah akan mengadakan Basic Training sebagai bentuk rekrutmen anggota baru, padahal dalam dalam Khittah Perjuangan dan Falsafah Gerak PII Basic Training merupakan sarana pengembangan bukan untuk mencari anggota baru, sebab kejadian tersebut karena kurangnya komitmen organisasi. Anggota organisasi yang setingkat daerah kabupaten atau kota masih banyak yang keluar masuk, aktif pasif dalam menjalankan organisasi. Rendahnya komitmen organisasi di organisasi Pelajar Islam Indonesia banyak mempengaruhi kondisi ideal yang dirancang dalam Khittah Perjuangan dan Falsafah Gerak menjadi tidak ideal, meskipun ada sebagian anggota Pelajar Islam Indonesia yang memiliki komitmen organisasi sangat tinggi sehingga organisasi pelajar pertama di Indonesia ini tidak hilang dan masih bisa dirasakan eksistensinya oleh sebagian orang.

Berbasarkan wawancara yang dilakukan dengan ketua umum organisasi Pelajar Islam Indonesia didapatkan data bahwa kepengurusan periode saat ini relatif lebih sedikit daripada periode sebelumnya, karena sedikitnya anggota yang memiliki komitmen organisasi yang kuat sehingga ketua umum mengambil kebijakan untuk mengikat anggota yang sedikit saja namun dengan komitmen organisasi yang kuat.

Menurut Yusuf dan Syarif, berdasarkan studi empiris ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain, 1) kecocokan individu terhadap organisasi, nilai-nilai organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh individu. 2) pemberdayaan psikologis, pemberdayaan dalam partisipasi dan keterlibatan ke dalam organisasi. 3) budaya organisasi, budaya yang berjalan di dalam organisasi seperti kerja tim, komunikasi, penghargaan dan pengakuan, dan pelatihan dan pengembangan. 4) gaya kepemimpinan, karakteristik gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin. 5) kepercayaan, kepercayaan individu terhadap organisasi ([6]). Penelitian ini fokus pada 2 hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

Gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang relatif stabil yang ditunjukkan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan seorang pemimpin kepada yang dipimpinnya, seperti cara mengatur atau mengelola orang lain ([7]). Gaya kepemimpinan memiliki beberapa jenis, namun fokus disini mengerucut pada gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menjadi role model yang bisa menginspirasi bawahannya serta mampu memberikan pengaruh besar. Beberapa cara dalam menjalankan gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut, memimpin dengan memberikan contoh, memberikan kewenangan kepada anggota lain untuk mengejar tujuan organisasi, memperlihatkan keyakinan kuat dan lain sebagainya ([8]).

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tinggi terhadap komitmen organisasi. Pemimpin yang bisa menjalin hubungan dekat dengan anggota, mampu memberikan rasa saling percaya, memiliki rasa kekeluargaan, bisa menghargai gagasan anggota, dan mampu menciptakan komunikasi yang baik dengan anggota akan menjadikan anggota merasa terlibat dan memiliki kedekatan dengan organisasi. Anggota yang memiliki kedekatan dengan organisasi akan memiliki komitmen organisasi yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi ([6]).

Selain gaya kepemimpinan, ada juga budaya organisasi yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang membentuk perilaku anggota organisasi. Setiap anggota berperilaku sesuai dengan budaya organisasinya supaya diterima oleh lingkungan organisasi ([3]). Budaya organisasi bisa digunakan sebagai alat dalam menggapai tujuan organisasi secara umum, yang dapat dilihat dalam tiga tingkatan yaitu a) tingkatan asumsi, merupakan asumsi dasar ketika budaya diterima begitu saja, b) nilai, norma-norma dan nilai-nilai baik tertulis maupun tidak tertulis pada lingkungan organisasi dan c) artefak, ketika budaya dapat dilihat tapi susah diartikan ([9]).

Budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang artinya semakin baik budaya dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi anggota didalamnya. Empat dimensi budaya organisasi antara kerja tim, komunikasi, penghargaan dan pengakuan, dan pelatihan dan

pengembangan. Studi empiris juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ([6]).

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Maka diambil hipotesa sebagai berikut; hipotesis 1 gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis 2, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis 3, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

## II. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, metode yang mengukur menggunakan angka-angka. Pendekatan kuantitatif yang digunakan adalah korelasi dalam mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat ([10]). Variabel bebas atau biasa disebut variabel X merupakan variabel yang memberikan pengaruh, variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Variabel terikat atau biasa disebut sebagai variabel Y merupakan variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi ([11]).

Populasi adalah keseluruhan sasaran dari penelitian, populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota kepengurusan Pelajar Islam Indonesia se-Jawa Timur pada tahun 2023 yang berjumlah 110 anggota. Sampel dalam penelitian ini dipilih seluruhnya atau bisa disebut sebagai sampel jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel ([10]).

Alat ukur yang digunakan berupa skala pengukuran psikologi yang berupa skala likert. Alat ukur gaya kepemimpinan transformasional mengadaptasi dari skala Sari dengan jumlah aitem 9 dan reabilitas  $\alpha$  0,817 berdasarkan aspek pengaruh yang ideal, menginspirasi motivasi, stimulus intelektual, dan pertimbangan individu [12]. Pengukuran budaya organisasi mengadaptasi dari skala Rahmawati dengan jumlah aitem 12 dan reabilitas  $\alpha$  0,889 berdasarkan aspek inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, organisasi tim, agresivitas, dan stabilitas ([13]). Pengukuran komitmen organisasi diadaptasi dari skala Angraini dengan jumlah aitem 20 dengan reabilitas  $\alpha$  0,873 berdasarkan aspek komitmen aktif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif [14]. Alat ukur menggunakan try out terpakai, untuk uji coba skala aitem kemudian diukur kembali validitas dan reliabilitas dan hanya yang valid dan reliabel yang digunakan sebagai data yang dianalisa [15].

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Regresi berganda adalah mengukur besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Data dianalisa menggunakan JASP 16 for windows.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Validitas dan reliabilitas

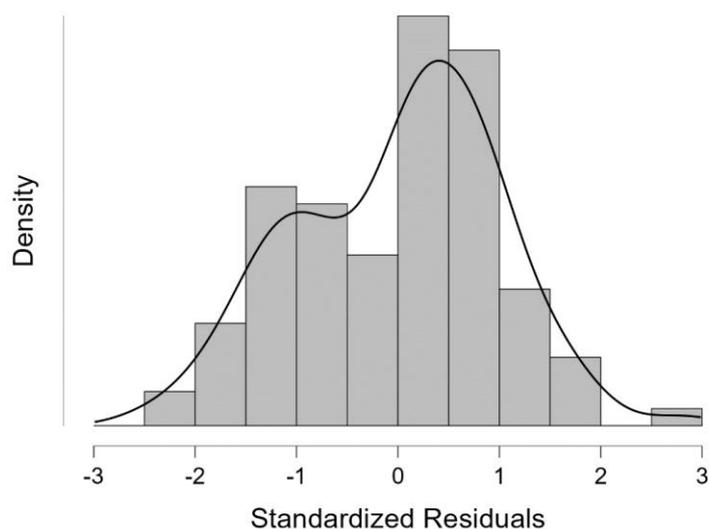
Gaya Kepemimpinan Transformasional			Budaya Organisasi			Komitmen Organisasi		
Aitem	R Hitung	Ket	Aitem	R Hitung	Ket	Aitem	R Hitung	Ket
1	0,78	Valid	1	0,63	Valid	1	0,66	Valid
2	0,70	Valid	2	0,72	Valid	2	0,67	Valid
3	0,83	Valid	3	0,76	Valid	3	0,66	Valid
4	0,79	Valid	4	0,76	Valid	4	0,10	Tidak Valid
5	0,82	Valid	5	0,84	Valid	5	0,26	Tidak Valid
6	0,83	Valid	6	0,71	Valid	6	0,65	Valid
7	0,71	Valid	7	0,67	Valid	7	0,74	Valid
8	0,68	Valid	8	0,71	Valid	8	0,42	Valid
9	0,83	Valid	9	0,64	Valid	9	0,72	Valid
			10	0,80	Valid	10	0,69	Valid
			11	0,69	Valid	11	0,43	Valid
			12	0,67	Valid	12	0,60	Valid
						13	0,62	Valid

						14	0,61	Valid
						15	0,57	Valid
						16	0,70	Valid
						17	0,52	Valid
						18	0,51	Valid
						19	0,60	Valid
						20	0,71	Valid

Data tabel 1 menunjukkan bahwa pada skala Sari yang digunakan dalam mengukur gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa seluruh aitemnya valid sehingga semua terpakai dalam analisa data. Pada skala Rahmawati yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi menunjukkan keseluruhan aitem valid sehingga tidak ada yang gugur. Pada skala Angraini yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menunjukkan ada 2 aitem yang tidak valid yaitu aitem nomor 4 dan 5 sehingga aitem tersebut gugur dan tidak dimasukkan ke dalam analisa data, tapi dalam indikator yang ada sudah terwakilkan dengan aitem yang lain.

Setelah dilakukan uji validitas adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas pada skala Sari dalam mengukur gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai alfa cronbach 0,92 yang artinya skala Sari lebih dari 0,7 menunjukkan reliabel. Skala Rahmawati dalam mengukur budaya organisasi menunjukkan nilai alfa cronbach 0,91 lebih besar dari 0,7 artinya skala Rahmawati reliabel. Skala Angraini dalam mengukur komitmen organisasi menunjukkan nilai alfa cronbach 0,89 artinya lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa skala Angraini reliabel.

## 2. Uji Asumsi



**Gambar 1.** Histogram uji normalitas

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan gambar histogram uji normalitas dari gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang terdistribusi normal sehingga dapat dilanjutkan dengan uji parametrik. Uji linieritas juga menunjukkan gambar berbentuk elips yang artinya bahwa data juga linier. Kemudian dilakukan uji multikolinieritas.

**Tabel 2.** Uji multikolinieritas

Coefficients							Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Tolerance	VIF
Ho	(Intercept)	65.779	0.832		79.057	< .001		

H <sub>1</sub>	(Intercept)	14.924	5.089		2.933	0.004		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.054	0.182	0.493	5.787	< .001	0.627	1.594
	Budaya Organisasi	0.493	0.130	0.322	3.776	< .001	0.627	1.594

Berdasarkan Tabel 2 Gaya Kepemimpinan Transformasional menunjukkan angka  $t$  5,787 ( $p < ,001$ ) yang artinya kurang dari 0,05 bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan Budaya Organisasi menunjukkan angka  $t$  3,776 ( $p < ,001$ ) yang artinya kurang dari 0,05 bahwa Budaya Organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

### 3. Uji Hipotesa

**Tabel 3.** Uji regresi berganda berdasarkan nilai F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	4.204.463	2	2.102.232	43.643	< .001
	Residual	5.009.611	104	48.169		
	Total	9.214.075	106			

Berdasarkan Tabel 3 uji regresi berganda nilai F sebesar 43,643 dengan taraf signifikansi  $p < .001$  lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Tabel 4.** Uji regresi berganda

Model Summary - Y				
Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	8.485
H <sub>1</sub>	0.735	0.540	0.531	5.811

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien regresi (R) 0,735 dan koefisien determinasi (R square) 0,540. gaya kepemimpinan tranformasional dan budaya organisasi secara bersama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 54%, sedangkan 46% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 5.** Uji regresi berganda berdasarkan nilai t

Coefficients						
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	65.779	0.832		79.057	< .001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	14.924	5.089		2.933	0.004
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.054	0.182	0.493	5.787	< .001
	Budaya Organisasi	0.493	0.130	0.322	3.776	< .001

Berdasarkan Tabel 5 gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karena menunjukkan koefisien terstandarisasi 0,493 dengan nilai  $t$  5,787 dan taraf signifikansi  $p < ,001$  kurang dari 0,05. Budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karena menunjukkan koefisien terstandarisasi 0,322 dengan nilai  $t$  3,776 dan taraf signifikansi  $p < ,001$  kurang dari 0,05.

#### 4. Analisa Deskriptif

**Tabel 6.** Nilai responden

Responden Penelitian							
Kategori		Gaya Kepemimpinan Transformasional		Budaya Organisasi		Komitmen Organisasi	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Perse	Jumlah	Persen
Rendah	Laki-laki	0	0%	0	0%	0	0%
	Perempuan	4	4%	1	0,90%	1	1%
	Total	4	4%	1	0,90%	1	1%
Sedang	Laki-laki	37	34%	9	8%	25	23%
	Perempuan	39	35%	12	11%	27	25%
	Total	76	69%	21	19%	52	47%
Tinggi	Laki-laki	18	16%	46	42%	30	27%
	Perempuan	12	11%	42	38%	27	25%
	Total	30	27%	88	80%	57	52%
		110	100%	110	100%	110	100%

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan komitmen organisasi kategori rendah hanya ada 1 responden dari perempuan. Kategori sedang ada 52 responden (47%) dari laki-laki sebanyak 25 (23%) dan perempuan sebanyak 27 (25%). Kategori tinggi ada 57 responden (52%) dari laki-laki sebanyak 30 (27%) dan perempuan sebanyak 27 (25%).

Berdasarkan data statistik diatas menjelaskan bahwa H1 diterima, artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi secara signifikan yang ditunjukkan dengan nilai  $t$ . Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utarayana dan Andayani (2019) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula komitmen organisasi yang dimiliki anggota [16]. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oupen dan Yudana (2020) bahwa ada hubungan positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi [17].

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan cara pemimpin memberikan motivasi dan situasi yang nyaman kepada anggotanya sehingga anggota memiliki komitmen organisasi yang baik [18]. Hasil penelitian yang dilakukan Dewi (2013) juga menunjukkan adanya hubungan positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi [19].

Hasil pengujian hipotesis H2 diterima, artinya budaya organisasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi anggotanya, begitu pula sebaliknya semakin buruk budaya organisasi semakin rendah komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarief et al (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi [20].

Hasil hipotesis 2 sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa budaya organisasi menjadi pengikat dan komitmen bersama seluruh anggota organisasi dan menstabilkan sistem sosial organisasi [21]. Penelitian yang dilakukan oleh Samuel et al (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepercayaan [22].

Hasil pengujian hipotesis 3 diterima, artinya gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian Utarayana dan Andayani (2019) bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi [16].

#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa hipotesis 1 diterima, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis 2 diterima, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis 3 diterima, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Maka semakin tinggi variabel X semakin tinggi pula variabel Y. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan hal-hal yang kurang seperti intervensi dan mediasi dalam hubungan antar variabel.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih disampaikan kepada ketua umum organisasi Pelajar Islam Indonesia yang telah membantu mempermudah pengambilan data dalam penelitian ini. Terimakasih kepada seluruh responden yang berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Terimakasih kepada semuanya yang turut serta membantu penelitian ini.

#### REFERENSI

- [1] Kholid, H. Sunaryo, and M. K. ABS, "Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi unit aktivitas mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Malang," *e - J. Ris. Manaj.*, vol. 53, no. 9, pp. 146–159, 2013.
- [2] M. Handayani, "Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan jabatan fungsional auditor terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja auditor internal (Studi pada BPKP dan Inspektorat Sumatera Selatan)," *Balanc. J. Akunt. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 511–520, 2019, doi: 10.32502/jab.v4i1.1817.
- [3] S. Sumarwinati and S. L. Ratnasari, "Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening," *J. Dimens.*, vol. 8, no. 1, pp. 13–27, 2019.
- [4] D. N. Salahudin, V. P. K. Lengkong, and J. E. Tulung, "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," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, vol. 6, no. 3, pp. 1858–1867, 2018, doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20703>.
- [5] E. Purnomo, "Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi," *Sosio e-kons*, vol. 10, no. 1, pp. 28–38, 2018, doi: 10.30998/sosioekons.v10i1.2399.
- [6] R. M. Yusuf and D. Syarif, *Komitmen organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka, 2017.
- [7] T. A. Paskauli and F. Andreani, "Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada divisi produksi PT Kievit Indonesia," *Agora*, vol. 7, no. 1, 2019.
- [8] A. Prayudi, "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. pembangunan kota binjai)," *J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 63–72, 2020.
- [9] I. G. A. Mahayasa, D. K. Sintaasih, and M. S. Putra, "Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat," *MATRIK J. MANAJEMEN, Strateg. BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, vol. 12, no. 1, pp. 71–86, 2018.
- [10] P. M. Abdullah, *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta, 2015.
- [11] R. Ulfa, "Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan," *Al Fathonah J. Pendidik. dan Keislam.*, vol. 1, no. 1, pp. 342–351, 2021.
- [12] A. K. Sari, "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap pengembangan karir anggota kepolisian di kantor ditlantas polda sulawesi selatan," 2019.
- [13] P. Rahmawati, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai cv. retechindo," 2019.
- [14] R. Angraini, "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan diklat daerah Kabupaten Enrekang," Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020.
- [15] A. A. A. Dewi and T. D. Valentina, "Hubungan kelekatan orangtua-remaja dengan kemandirian pada remaja di smkn 1 Denpasar," *J. Psikol. Udayana*, vol. 1, no. 1, pp. 181–189, 2013, doi: 10.24843/jpu.2013.v01.i01.p18.
- [16] I. G. Utarayana and I. G. A. D. Andayani, "Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 9, no. 1, pp. 344–363, 2020, doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i01.p18>.
- [17] S. M. Oupen and I. M. Yudana, "Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional guru sd," *J. Adm. Pendidik. Indones.*, vol. 11,

- no. 1, pp. 32–41, 2020, doi: 10.23887/japi.v1i1.3167.
- [18] K. C. Permatasari and W. G. Supartha, “Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional pada cv.megah food trading,” vol. 6, no. 8, pp. 4127–4155, 2017.
- [19] K. S. Dewi, “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada pt. kpm,” *J. Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 116–125, 2013, doi: <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>.
- [20] A. Syarief, M. S. Maarif, and A. Sukmawati, “Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi,” *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 8, no. 3, pp. 173–188, 2017, doi: 10.29244/jmo.v8i3.22447.
- [21] I. W. S. Wibawa and M. S. Putra, “Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimensi kepuasan kerja (studi pada PT Benign Badung),” *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 7, no. 6, pp. 3027–3058, 2018, doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p7>.
- [22] Samuel, D. Setyadi, and I. Tricahyadinata, “Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional afektif yang dimediasi oleh kepercayaan (studi pada pt trubaindo coal mining kabupaten Kutai Barat),” *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 16, no. 2, pp. 94–114, 2020, doi: 10.23960/jbm.v16i2.69.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*

**Article History:**

*Received: 26 June 2018 | Accepted: 08 August 2018 | Published: 30 August 2018*