

**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 TELKOM UNIVERSITY***

Wahyu Endah Pangesti¹, Hani Gita Ayuningtias²

^{1,2,3} Universitas Telkom, Bandung

wahyuendahpangesti@student.telkomuniversity.ac.id¹, hanigita@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Komitmen organisasional sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan anggota dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasional mempunyai peranan sangat penting bagi keberlangsungan organisasi secara keseluruhan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang salah satunya yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi. Semakin efektif gaya kepemimpinan dan semakin baik komunikasi organisasi akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat komitmen organisasional seseorang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan komitmen organisasional anggota HIPMI Perguruan Tinggi Universitas Telkom. Serta membuktikan pengaruh dari peran kepemimpinan dan komunikasi terhadap komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini merupakan anggota dari HIPMI PT. Telkom yang berjumlah 155 anggota, dari jumlah anggota tersebut terpilih 112 responden. Teknik sampling menggunakan probability sampling (sampling acak sederhana) dan menggunakan rumus slovin Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, hipotesis dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji statistik diperoleh bahwa Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi mempengaruhi Komitmen Organisasional sebesar 51,6%. Hal ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasional sebesar 51,6%. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi dan bahan pertimbangan bagi organisasi di masa yang akan datang untuk memahami bagaimana kondisi gaya kepemimpinan serta komunikasi organisasi dan dapat membuat suatu program kerja untuk mengevaluasi terhadap keluhan kesah yang di rasakan semua anggota terhadap kepemimpinan yang berjalan.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasional

Abstract

Organizational commitment is a measure of the strength of the identity and involvement of members in the goals and values of the organization. Organizational commitment has a very important role in the sustainability of the organization as a whole, many factors can affect a person's commitment, one of which is leadership style and organizational communication. The more effective the leadership style and the better organizational communication will have a positive impact on increasing a person's level of organizational commitment.

This study aims to determine the condition of leadership style, organizational communication, and organizational commitment of members of HIPMI Telkom University. And prove the influence of the role of leadership and communication on organizational commitment. The population in this study is members of HIPMI PT. Telkom totaling 155 members, of which 112 respondents were selected. The sampling technique uses probability sampling (simple random sampling) and uses the slovin formula. The analysis technique used is descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis, and coefficient of determination.

Based on the results of the study, the results of statistical tests obtained that leadership style and organizational communication affect Organizational Commitment by 51.6%. This shows that Organizational Leadership and Communication Style on Organizational Commitment is 51.6%. The results of this study are expected to be used as evaluation and consideration for organizations in the future to understand how the conditions of leadership style and organizational communication are and can create a work program to evaluate the complaints felt by all members of the ongoing leadership.

Keywords: Human Resources, Leadership Style, Organizational Communication, Organizational Commitment

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil akan fokus pada sumber daya manusia agar dapat menjalankan

fungsinya dengan sebaik-baiknya, terutama dalam menanggapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil akan fokus pada sumber daya manusia agar dapat menjalankan fungsinya dengan sebaik-baiknya, terutama dalam menanggapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Di era saat ini sangat diperlukan peran pemimpin yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya, dan pemimpin yang ideal menjadi syarat utama karena pemimpin adalah inti dari manajemen. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi [13].

Pada tahun 2020 HIPMI PT.Telkom mengalami ketidakstabilan dalam organisasi dan menurunnya tingkat antusiasme anggota dalam berorganisasi. Hal ini tentunya sangat berdampak kepada keberlangsungan organisasi di masa yang akan datang. Berikut adalah hasil penilaian Kinerja HIPMI Perguruan Tinggi Universitas Telkom :

Tabel 1

Penilaian Kinerja HIPMI PT. Telkom

Departemen	PENILAIAN					
	Komunikasi	Tanggung jawab	Manajemen waktu	Keaktifan	Sosial	Rata - Rata nilai
Keanggotaan (8)	6,2	7,1	8,1	8	8,2	7,5
Relasi Internal (8)	6,1	7,9	7,6	6,1	7,6	7,1
Pengabdian Masyarakat (pengmas) (6)	7,1	6,2	8	6,6	8,2	7,2
Relasi External (8)	6,9	7	7,1	6,2	6,9	6,8
Pengolahan dan Pengembangan Bisnis (5)	7	7,3	8,6	8,2	8,8	7,9
Enterprise (4)	6,7	6,1	6,5	7,7	7,7	7,0
PSDM (7)	7,3	7,4	7,6	7,3	7,7	7,4
TOTAL	6,8	7,0	7,6	7,1	7,9	

Sumber: Data hasil olahan penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai penilaian kinerja di organisasi HIPMI PT.Telkom. nilai rata-rata terendah yaitu aspek komunikasi sebesar 6,8 dan Tanggung Jawab dengan nilai 7,0. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan seluruh anggota yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan hanya sebatas formalitas, tidak nyaman ketika berada di organisasi dan kegiatan kurang terkoordinasi . Dan kurangnya suatu usaha dalam menjalankan program kerja sehingga kegiatan yang dijalankan menjadi tidak maksimal.

Fenomena ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut, karena akan berdampak pada sikap dan komitmen anggota. Anggota sebagai salah satu komponen penentu keberhasilan dalam organisasi perlu dilibatkan dan diberdayakan agar mereka merasa dihargai dan ikut memiliki organisasi tempatnya berproses. Komitmen organisasional sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari anggota akan meningkat, Pengertian komitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Individu yang sangat berdedikasi dapat melihat diri mereka sebagai anggota organisasi yang sebenarnya. Komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dalam tujuan organisasi menurut [4]. Berikut adalah rekapitulasi daftar hadir anggota HIPMI PT.Telkom.

Tabel 2

Hasil Rekapitulasi Daftar Hadir Anggota HIPMI PT.Telkom

Nama Program Kerja	Jumlah Kehadiran	Presentase Kehadiran
Departemen Relasi Internal		
Sakura	126	53%
Dies natalis	96	40%
Departemen Keanggotaan		
Hipmi Champ	80	33%
Departemen PSDM		
Upgrading 1	95	40%
Upgrading 2	115	48%
Open mind	170	71%
Pra YEC	200	83%
LKKKD	80	33%
Departemen Relasi Eksternal		
Kunjungan	67	28%
Departemen Pengabdian Masyarakat		
HGTS	27	11%
Departemen PPB		
Woman preneur	118	49%
Mentoring Class	36	15%
HIPMI FEST	185	77%
Ngusik brownies	35	15%
RATA-RATA JUMLAH KEHADIRAN		43%

Sumber: Data hasil olahan penulis, 2021

Dari tabel diatas rata – rata jumlah kehadiran anggota HIPMI Perguruan Tinggi Universitas Telkom masih belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi, jumlah rata – rata kehadiran hanya sebesar 43% dari seluruh jumlah pengurus dan kader . dalam hal ini terlihat bahwa kehadiran anggota pada HIPMI Perguruan Tinggi Universitas Telkom masih sangat rendah. Melihat dampak pentingnya peran kepemimpinan dan komunikasi yang begitu besar terhadap keberlanjutan organisasi serta pentingnya komitmen organisasional maka penelitian ini dilakukan di HIPMI Perguruan Tinggi Universitas Telkom.

HIPMI Perguruan Tinggi Universitas Telkom memiliki potensi SDM dalam kapasitas yang beragam untuk menjalankan berbagai fungsi kegiatan kewirausahaan. Disisi lain organisasi juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya yang juga berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Penelitian ini akan membuktikan pengaruh peran kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasional anggota HIPMI Perguruan Tinggi Universitas Telkom. Riset diharapkan dapat memastikan hubungan positif dengan organisasi.

2. Dasar Teori

2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut [9] adalah pola perilaku seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana ia mempengaruhi anggotanya dalam melakukan proses pekerjaan untuk mencapai tujuan-tujuan [1]. Menurut [3] gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Tindakan seorang pemimpin tersebut digunakan sebagai strategi untuk memengaruhi bawahannya dengan memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. [2] gaya kepemimpinan terdiri dari beberapa dimensi diantaranya Gaya kepemimpinan direktif, Gaya kepemimpinan suportif, Gaya kepemimpinan partisipasif dan Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi

2.2 Komunikasi Organisasi

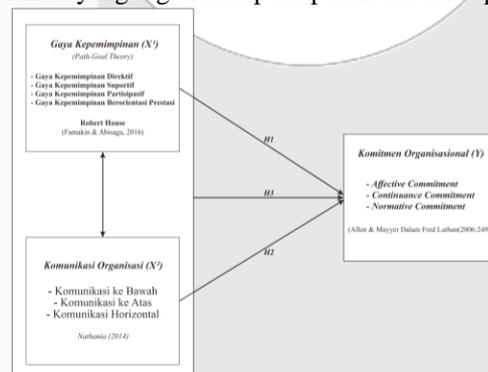
[8] komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Dalam hal ini meliputi komunikasi internal, hubungan interpersonal, hubungan asosiasi manajemen, komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, serta komunikasi lisan, mendengarkan, menulis dan evaluasi program. proses komunikasi merupakan suatu upaya untuk menyampaikan gagasan, bertujuan untuk mendapatkan umpan balik dari gagasan yang kita sampaikan. Keterampilan komunikasi telah terbukti menjadi elemen paling kuat dari kinerja luar biasa. Keterampilan komunikasi yang efektif memberikan jembatan bagi manajer dan pemimpin untuk mencapai pengembangan karir [6]. [10] komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah – ubah. [5]. komunikasi organisasi dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu Komunikasi ke atas, Komunikasi ke bawah, Komunikasi horizontal

2.3 Komitmen Organisasional

[7] Komitmen organisasional bukan hanya mencakup kesetiaan terhadap perusahaan, tetapi juga proses yang di alami oleh anggota dan dapat mengekspresikan rasa kepeduliannya kepada organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasional karyawan yang tinggi akan menjamin keinginan para karyawan agar tetap bekerja dan memberikan kinerja terbaik, memiliki rasa bangga dan setia kepada nilai-nilai serta tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi maka akan memiliki sikap loyalitas dalam melibatkan diri secara efektif demi kemajuan perusahaan [7]. [11] merumuskan tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu: Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan Komitmen normatif (*normative commitment*).

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data yang telah diolah, 2021

2.5 Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dugaan sementara atau hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Komunikasi Organisasi terhadap variabel Komitmen Organisasional secara parsial.

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Komunikasi Organisasi terhadap variabel Komitmen Organisasional secara parsial.

3. Dasar Teori

3.1 Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. [12] statistika yang biasanya digunakan untuk menganalisis data dengan cara yaitu mendeskripsikan atau menggunakan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui kesimpulan berdasarkan fenomena yang terjadi didukung dengan adanya teori-teori yang telah didapatkan. Penelitian ini akan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi dan ukuran kecenderungan pusat seperti rata-rata, nilai maksimum dan nilai minimum.

3.2 Alat Ukur

Kuesioner dalam mengukur variabel pada penelitian ini terdiri dari 34 pertanyaan. Skala dalam penelitian ini terdiri dari 5 skala *likert* yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,961 pada variabel gaya kepemimpinan, kemudian Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,930 pada variabel komunikasi organisasi, sedangkan variabel komitmen organisasional dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,870. Dalam proses pengolahan data menggunakan *IBM SPSS*. Penelitian ini menguji gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi sebagai variabel bebas dan komitmen organisasional sebagai variabel terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Penelitian ini dilakukan pada anggota HIPMI PT. Telkom. Dengan jumlah populasi 155 anggota dan sampel pada penelitian ini berjumlah 112 Anggota yang diharapkan mampu mewakili populasi yang ada. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan melalui pengambilan sampel menggunakan Teknik probability sampling sedangkan Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik Sampling Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*). Karakteristik responden pada tabel 4.

Tabel 3
Karakteristik Responden

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	64	57 %
	Perempuan	48	43 %
Usia	17 Tahun	1	1%
	18 Tahun	1	1%
	19 Tahun	24	21%
	20 Tahun	35	31%
	21 Tahun	33	29%
	22 Tahun	15	13%
	23 Tahun	3	3%
Program Studi	Manajemen Bisnis Telekomunikasi Dan Informatika (MBTI)	34	30%
	Akuntansi	7	6%
	Ict Bussines	2	2%
	Ilmu Komunikasi	2	2%
	Administrasi Bisnis	22	20%
	Kriya Tekstil Dan Mode	4	4%
	Desain Interior	3	3%
	Desain Produk	3	3%
	Desain Komunikasi Visual	3	3%
	Sistem Informasi	6	5%
	Teknik Komputer	4	4%
	Manajemen Pemasaran	1	1%
	teknologi informasi	5	4%
	Teknik Elektro	3	3%
	Teknik Telekomunikasi	7	6%
	rekayasa perangkat lunak	1	1%
	teknik informatika	2	2%
	teknik industri	1	1%
	digital public relation	2	2%
Fakultas	Teknik Elektro	14	13%
	Teknik Informatika	8	7%
	Industri Kreatif	13	12%
	Rekayasa Industri	7	6%
	Ekonomi dan Bisnis	43	38%

	Komunikasi dan Bisnis	26	23%
	Fakultas Ilmu Terapan	1	1%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil dari kuesioner mengenai variabel motivasi kerja yang telah diisi oleh 112 responden dan telah diolah sebelumnya, akan dijelaskan kembali secara singkat sebagai berikut:

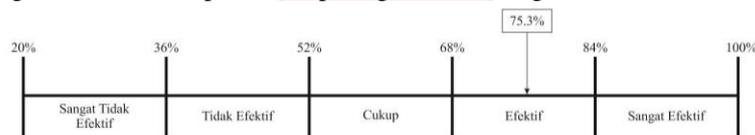
Tabel 4

Hasil Rekapitulasi Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Gaya Kepemimpinan Direktif	75.1%	Efektif
2.	Gaya Kepemimpinan Suportif	73.6%	Efektif
3.	Gaya Kepemimpinan Partisipasif	73.6%	Efektif
4.	Gaya Kepemimpinan Orientasi Presentasi	78.8%	Efektif
Total		75.3%	Efektif

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan berada dalam kategori efektif dengan persentase 75.3%, dalam bentuk garis kontinum dapat dilihat pada gambar 4 sebagai berikut:



Gambar 2 Garis Kontinum Rekapitulasi Variabel Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.5 menunjukkan bahwa presentase rata-rata dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 75,3% termasuk dalam kategori efektif berdasarkan garis kontinum. Pada penelitian dimensi orientasi presentasi memiliki presentase tertinggi dengan presentase sebesar 78,8% yang memiliki arti bahwa pemimpin memiliki cara memimpin yang memberikan tantangan yang menarik bagi anggotanya untuk mencapai tujuan.

Hasil dari kuesioner mengenai variabel komunikasi organisasi yang telah diisi oleh 112 responden dan telah diolah sebelumnya, akan dijelaskan kembali secara singkat sebagai berikut:

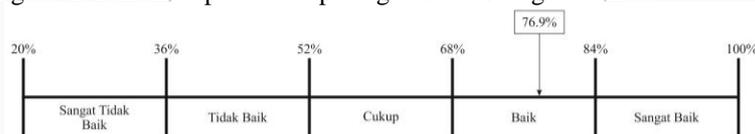
Tabel 5

Hasil Rekapitulasi Variabel Komunikasi Organisasi

No.	Dimensi	Presentase(%)	Kriteria Penilaian
1.	Komunikasi Kebawah	76.3%	Baik
2.	Komunikasi Keatas	74.9%	Baik
3.	Komunikasi Horizontal	79.4%	Baik
Total		76.9 %	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Secara keseluruhan variabel komunikasi organisasi berada dalam kategori baik dengan persentase 76.9%, dalam bentuk garis kontinum dapat dilihat pada gambar 4 sebagai berikut:



Gambar 3 Garis Kontinum Rekapitulasi Variabel Komunikasi Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.9 menunjukkan bahwa presentase rata-rata dari variabel komunikasi organisasi sebesar 76,9%, termasuk dalam kategori baik berdasarkan garis kontinum. Pada penelitian dimensi komunikasi horizontal memiliki presentase tertinggi dengan presentase sebesar 79,4% yang memiliki arti anggota organisasi HIPMI Perguruan Tinggi Telkom percaya terhadap rekan kerjanya dalam mengerjakan pekerjaan

Hasil dari kuesioner mengenai variabel komitmen organisasional yang telah diisi oleh 112 responden dan telah diolah sebelumnya, akan dijelaskan kembali secara singkat sebagai berikut:

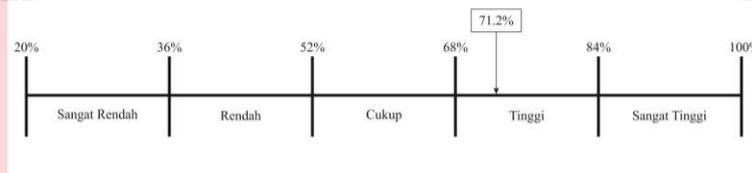
Tabel 6

Hasil Rekapitulasi Variabel Komunikasi Organisasi

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Affective commitment	75.0%	Tinggi
2.	Continuance commitment	62.8%	Cukup
3.	Normative commitment	75.2%	Tinggi
Total		71.2%	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Secara keseluruhan variabel komitmen organisasional berada dalam kategori tinggi dengan persentase 71.2%, dalam bentuk garis kontinum dapat dilihat pada gambar 4 sebagai berikut:



Gambar 4 Garis Kontinum Rekapitulasi Variabel komitmen organisasional

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.13 menunjukkan bahwa persentase rata-rata dari variabel komitmen organisasional 71.2%, termasuk dalam kategori Tinggi berdasarkan garis kontinum. Pada penelitian dimensi *Normative commitment* memiliki persentase tertinggi dengan persentase sebesar 75,2% yang memiliki arti anggota organisasi HIPMI Perguruan Tinggi Telkom selalu bekerja keras serta menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dan berkomitmen untuk menghabiskan sisa karir berorganisasi di HIPMI PT Telkom. Hal ini sangat berarti untuk keberlangsungan organisasi HIPMI PT Telkom kedepannya.

Perhitungan uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan program komputer IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS). Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari perhitungan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji auto korelasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0.200. karena hasil yang diperoleh sebesar $0.200 > 0.005$ maka dianggap normal. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai toleransi sebesar 0.227 dan VIF sebesar 4.402, sedangkan variabel Komunikasi Organisasi memiliki nilai toleransi sebesar 0.227 dan VIF sebesar 4.402. Dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai toleransi dari kedua variabel tersebut diatas 0.10 dan VIF dibawah 10.00. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diperoleh hasil signifikansi pada variabel independent Gaya Kepemimpinan sebesar 0.176 dan Komunikasi Organisasi sebesar 0.940 maka dianggap tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai sig > 0.005 . Sehingga jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan. Berdasarkan hasil perhitungan Uji Autokorelasi didapati hasil yaitu, $DU < D < 4 - DU = 1,7283 < 1,789 < 2,2717$, Maka dapat disimpulkan dari kedua variabel tersebut Tidak Terdapat Autokorelasi pada Uji Autokorelasi.

Tabel 7

Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.966	3.031		6.587	.000
	Gaya Kepemimpinan	.673	.119	.794	5.680	.000
	Komunikasi Organisasi	-.092	.148	-.087	-.624	.534

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2021

Dapat diketahui nilai konstanta dari persamaan diatas adalah 19,966 artinya, angka ini menunjukkan apabila variabel dependen (Komitmen Organisasional (Y)) tidak dipengaruhi oleh variabel independen (Gaya Kepemimpinan (X1), dan Komunikasi Organisasi(X2)), maka akan diperoleh nilai rata-rata untuk variabel dependen (Komitmen Organisasional (Y)) adalah 19,966. Variabel X1, yaitu Gaya Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,673. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional. Setiap terjadi peningkatan terhadap Gaya Kepemimpinan, maka Komitmen Organisasional pada Hipmi Perguruan Tinggi Telkom meningkat sebesar 0,673. Variabel X2, yaitu Komunikasi Organisasi memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,92. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berlawanan antara Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasional. Setiap terjadi peningkatan terhadap Komunikasi Organisasi, maka Komitmen Organisasional menurun sebesar -0,92.

Tabel 8

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.966	3.031		6.587	.000
	Gaya Kepemimpinan	.673	.119	.794	5.680	.000
	Komunikasi Organisasi	-.092	.148	-.087	-.624	.534

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2021

Berdasarkan nilai t, hasil t tabel sebesar 1.982. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki t_{hitung} (5.680), dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.680 > 1.982$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada

HIPMI PT.Telkom. sedangkan Variabel Komunikasi Organisasi memiliki t_{hitung} (0,624), dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.624 < 1.982$) maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasional.

4.1 Pembahasan

Berdasarkan tanggapan responden yang telah dianalisa sebelumnya variabel gaya kepemimpinan memiliki presentase sebesar 75.3% berdasarkan garis kontinum termasuk kategori “efektif” artinya pemimpin mampu mempengaruhi anggota untuk memiliki sikap semangat kerja yang tinggi untuk mencapai target kerja yang telah di tentukan, terdapat empat dimensi dari gaya kepemimpinan yaitu dimensi direktif, dimensi suportif, dimensi partisipasif dan dimensi orientasi presentasi. dimensi direktif memperoleh presentase 75.1%, dimensi suportif memperoleh presentase 73.6%, dimensi partisipasif memperoleh presentase 73.6% dan dimensi orientasi presentasi memperoleh presentase 78.8%. berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dimensi orientasi presentasi memiliki presentase tertinggi dengan presentase sebesar 78,8% yang memiliki arti bahwa pemimpin memiliki cara memimpin yang memberikan tantangan yang menarik bagi anggotanya untuk mencapai tujuan..

Berdasarkan tanggapan responden yang telah dianalisa sebelumnya variabel komunikasi organisasi memiliki presentase sebesar 76.9% berdasarkan garis kontinum termasuk kategori “Baik” artinya komunikasi didalam organisasi baik itu komunikasi ke bawah atau pemimpin kepada anggota, komunikasi horizontal atau komunikasi antar sesama anggota, dan komunikasi keatas atau komunikasi anggota kepada pemimpin terjalin secara baik. Terdapat tiga dimensi dari komunikasi organisasi yaitu dimensi komunikasi ke bawah, komunikasi keatas, dan dimensi komunikasi ke bawah. Dimensi komunikasi ke bawah memperoleh presentase 76.3%, dimensi komunikasi keatas memperoleh presentase 74.9%, dan dimensi partisipasif memperoleh presentase 79.4%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dimensi komunikasi horizontal memiliki presentase tertinggi dengan presentase sebesar 79,4% yang memiliki arti anggota organisasi HIPMI Perguruan Tinggi Telkom percaya terhadap rekan kerjanya dalam mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan tanggapan responden yang telah dianalisa sebelumnya variabel komitmen organisasional memiliki presentase sebesar 76.9% berdasarkan garis kontinum termasuk kategori “tinggi” artinya anggota bersedia berkontribusi penuh di setiap kegiatan proker dan memiliki rasa bangga berada di organisasi serta berkomitmen tetap berada di organisasi, terdapat tiga dimensi dari gaya kepemimpinan yaitu dimensi Affective commitment, dimensi Continuance commitment, dan dimensi Normative commitment. dimensi Affective commitment memperoleh presentase 75.0%, dimensi Continuance commitment memperoleh presentase 62.8%, dimensi Normative commitment memperoleh presentase 75.2%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dimensi *Normative commitment* memiliki presentase tertinggi dengan presentase sebesar 75,2% yang memiliki arti anggota organisasi HIPMI Perguruan Tinggi Telkom selalu bekerja keras serta menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dan berkomitmen untuk menghabiskan sisa karir berorganisasi di HIPMI PT Telkom. Hal ini sangat berarti untuk keberlangsungan organisasi HIPMI PT Telkom kedepannya.

Pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional pada HIPMI PT Telkom. Berdasarkan nilai T, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 5.680 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan tabel dengan probabilitas 5% dan $df = 112 - 2 = 109$, maka diperoleh hasil t_{tabel} (1.982), dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.680 > 1.982$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional pada HIPMI PT.Telkom. Sedangkan berdasarkan persamaan regresi linear berganda, nilai konstanta variabel gaya kepemimpinan yang diperoleh mengartikan bahwa koefisienya bernilai positif sebesar 0.673. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 50.624 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan tabel dengan probabilitas 5% dan $df = 112 - 2 = 109$, maka diperoleh hasil t_{tabel} (1.982), dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.624 < 1.982$) maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada HIPMI PT.Telkom. Sedangkan berdasarkan persamaan regresi linear berganda, nilai konstanta variabel komunikasi organisasi yang diperoleh mengartikan bahwa koefisienya bernilai negatif sebesar - 0.92. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang berlawanan antara Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasional.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Gaya kepemimpinan HIPMI Perguruan Tinggi Telkom termasuk dalam kategori “efektif” dengan persentase 75,3%. Pada penelitian dimensi orientasi presentasi memiliki presentase tertinggi sebesar 78,8%. Gaya yang di terapkan oleh pemimpin ini pada organisasi adalah *Delegating* yaitu mendelegasi, pengamatan, mengawasi dan penyelesaian. Selanjutnya Komunikasi Organisasi HIPMI PT.Telkom termasuk dalam kategori “baik” dengan persentase 76,9%. Pada penelitian dimensi komunikasi horizontal memiliki presentase tertinggi dengan presentase sebesar 79,4%. Dengan rekan kerja, kordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk

dan saling berkoordinasi dengan anggota bidang lain dalam menjalankan program kerja. Kemudian Komitmen Organisasional HIPMI PT.Telkom termasuk dalam kategori “tinggi” dengan persentase sebesar 71,2%. Pada penelitian dimensi *Normative commitment* memiliki presentase tertinggi dengan presentase sebesar 75,2% yang memiliki arti anggota organisasi HIPMI PT.Telkom selalu bekerja keras serta menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dan berkomitmen untuk menghabiskan sisa karir berorganisasi di HIPMI PT Telkom.

Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi mempengaruhi Komitmen Organisasional sebesar 51,6%. Hal ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasional sebesar 51,6%. Sedangkan sisanya 48,4% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar penelitian ini.

5.2 Saran

Gaya Kepemimpinan yang dilakukan HIPMI PT Telkom termasuk dalam kategori “efektif”. Namun hendaknya lebih di perhatikan dan di tingkatkan lagi pada dimensi Suportif pada item “pemimpin saya selalu mengadakan konsultasi pribadi terhadap anggota” karena memiliki hasil yang sedikit lebih rendah nilainya dibandingkan indikator lain tetapi masih dalam kategori efektif, namun pemimpin perlu meningkatkan komunikasi langsung terhadap anggota, dengan mengadakan forum atau diskusi pribadi dengan anggota guna mendengarkan keluhan kesannya dalam organisasi sehingga dapat ditindaklanjuti oleh pemimpin. Dengan begitu anggota merasa nyaman di dalam lingkup organisasi. Dan anggota merasa menjadi bagian dari tiap keputusan organisasi.

Komunikasi Organisasi yang dilakukan HIPMI PT Telkom termasuk dalam kategori “baik”. Namun hendaknya lebih di perhatikan dan di tingkatkan lagi pada dimensi komunikasi keatas pada item “ setiap kendala pekerjaan yang terjadi, saya mengkomunikasikan kepada pemimpin” didapatkan hasil yang sedikit lebih rendah nilainya dibandingkan indikator lain tetapi masih dalam kategori baik, dimana kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan anggotanya baik dalam lingkup pembahasan formal maupun non formal, kurang koordinasi setiap kendala yang di alami anggota dan kurang diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat untuk pengambilan keputusan organisasi. Baiknya mengadakan evaluasi setiap kegiatan acara agar komunikasi terjalin antara anggota dan pemimpin.

Referensi

- [1] Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kerja Karyawan dan Organisasi. *Bandung: Al-Fabeta*.
- [2] Famakin, I. O., & Abisuga, A. O. (2016). Effect of path-goal leadership styles on the commitment of employees on construction projects. *International Journal of Construction Management*, 16(1), 67–76.
- [3] Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*.
- [4] Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta. ANDI.
- [5] Nathania. (2014). Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT . Sarana Lubitama Semesta. *Jurnal E-Komunikasi*, 2.
- [6] Nurudin. (2016). *Ilmu Komunikasi Ilmiah dan Populer*. Raja Grafindo Persada.
- [7] Pratama, E., Musadieg, M., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUSAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 34(1), 1–9.
- [8] Priansa, D. J. (2017). Perilaku Organisasi Bisnis. *Bandung: Alfabeta*.
- [9] Sedarmayanti. (2017). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA. In *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA*.
- [10] Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- [11] Siregar, S., & Prasetyo, A. P. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITEZENSHIP BEHAVIOR (PERILAKU OCB) KARYAWAN KANTOR DISTRIBUSI PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN. *E-Proceeding of Management*.
- [12] Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- [13] SUMARDIANTI. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT. PLN (PERSERO) RAYON SUNGGUMINASA. In *Revista Brasileira de Ergonomia* (Vol. 9, Issue 2).