



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya

Suryati Eko Putro<sup>1</sup>, Erisko Agustino S<sup>2</sup>, Rama Dwinata Agape<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Surabaya

E-mail: [suryatiekoputro@yahoo.com](mailto:suryatiekoputro@yahoo.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the significant influence of leadership style, motivation and organizational culture on the organizational commitment of the University of Technology Surabaya's Student Executive Board (BEM). The type of research used is quantitative research. The total population in this study was 31 people, namely all BEM administrators at the Surabaya Technology University for the 2022-2023 period. The sample was selected using the census method or saturated sampling technique because the population size is not too large. Data were processed using multiple linear regression statistical tests and with the help of SPSS software. The results of the study prove that there is influence from leadership style, motivation and organizational culture either partially or simultaneously on the organizational commitment of the Student Executive Board (BEM) of the University of Technology Surabaya. This is evidenced by the partial test results which show that the leadership style variable (X1) has a greater t-count value than t-table ( $4.394 > 2.052$ ) with a significance value of 0.000 ( $sig = 0.000 < 0.05$ ). The motivation variable (X2) has a greater t-count value than t-table ( $2.119 > 2.052$ ) with a significance value of 0.043 ( $sig = 0.043 < 0.05$ ), and the organizational culture variable (X3) has a greater t-count value than t-table ( $3.294 > 2.052$ ) with a significance value of 0.003 ( $sig = 0.003 < 0.05$ ). While simultaneously testing the variables of leadership style, motivation and organizational culture on organizational commitment, the f-count value is greater than the f-table ( $100.897 > 2.95$ ). And from the research results also obtained an R square value of 0.918 or equal to 91.8%. This means that the independent variables, namely leadership style (X1), motivation (X2) and organizational culture (X3) together (simultaneously) have an effect of 91.8% on organizational commitment variable (Y), while the remaining 8.2 % influenced by other variables.*

**Keywords:** *Leadership Style, Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 31 orang yaitu seluruh pengurus BEM Universitas Teknologi Surabaya periode 2022-2023. Sampel yang dipilih dengan menggunakan metode sensus atau teknik pengambilan sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak. Data diolah dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda dan dengan menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ( $4,394 > 2,052$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 ( $sig = 0,000 < 0,05$ ). Variabel motivasi (X2) memiliki nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ( $2,119 > 2,052$ ) dengan nilai signifikansi 0,043 ( $sig = 0,043 < 0,05$ ), serta variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ( $3,294 > 2,052$ ) dengan nilai signifikansi 0,003 ( $sig = 0,003 < 0,05$ ). Sedangkan pengujian secara bersama-sama (simultan) variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di dapatkan nilai f-hitung lebih besar dibandingkan f-tabel ( $100,897 > 2,95$ ). Dan dari hasil penelitian juga diperoleh nilai R square sebesar 0,918 atau sama dengan 91,8%. Hal ini berarti bahwa variabel independent yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama

(simultan) berpengaruh sebesar 91,8% terhadap variabel komitmen organisasi (Y), sedangkan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

## PENDAHULUAN

Mahasiswa adalah orang yang mempunyai potensi dalam memahami gerakan perubahan dan perkembangan di dunia pendidikan maupun lingkungan masyarakat. Mahasiswa memiliki posisi dan peran yang strategis sebagai insan yang berbudi pekerti dan intelektual yang tinggi sehingga dituntut untuk membawa perubahan bagi masyarakat. Mahasiswa adalah tulang punggung pembangunan negara, terutama dalam kaitannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan sebagai faktor yang dapat mendorong kemajuan masyarakat. Status sebagai mahasiswa juga merupakan tanggung jawab besar karena selain belajar juga dituntut untuk bermasyarakat dan berkontribusi secara aktif dalam pembangunan nasional, karena sebagai mahasiswa harus mampu mengamalkan serta mengimplementasikan Tri Dharma Perguruan Tinggi yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam dunia perguruan tinggi atau kampus erat kaitannya antara mahasiswa dengan organisasi, baik organisasi internal ataupun eksternal kampus. Organisasi-organisasi tersebut memiliki tujuan yang tidak sama dan bergerak dibidang apapun, begitupun organisasi yang bergerak dibidang kemahasiswaan. Muncul nya berbagai organisasi ini membantu mahasiswa dalam menambah pengalaman serta mengembangkan potensi mereka. Menurut (Fahmi, 2016) organisasi adalah sebuah wadah atau tempat orang-orang untuk bekerja sama untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang penting dan memiliki posisi yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi (Sulistiyani, & Rosidah, 2003).

Dalam suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkomitmen tinggi bagi organisasi karena hal tersebut berperan penting bagi keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi merupakan keterlibatan, loyalitas dan keinginan untuk terus berada di organisasi (Syafitri & Armida, 2019). Sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi berkontribusi tinggi pula untuk organisasinya, yang dibuktikan keaktifannya dalam organisasi, menyumbangkan ide, saran dan pendapat untuk keberhasilan organisasi dan mengusahakan agar organisasi maju dan berkembang serta dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal.

Selain itu, organisasi harus memiliki pemimpin yang berkompeten agar dapat mengarahkan dan memaksimalkan potensi para anggotanya sehingga dapat memajukan dan menjaga eksistensi organisasi. Pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga para anggotanya berkomitmen dalam berorganisasi dan tidak menimbulkan perpecahan ataupun perselisihan yang mengakibatkan terhambat nya kemajuan organisasi. Sangat penting seorang pemimpin dalam memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Menurut (Thoha, 2010) gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Selain gaya kepemimpinan, ada faktor lain yang mempengaruhi komitmen seseorang dalam berorganisasi yakni motivasi dan budaya organisasi. Menurut penelitian dari (Puspasari, 2014) motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Meningkatkan atau menurunnya motivasi kerja anggota akan mempengaruhi tinggi rendahnya capaian efektif bagi sebuah organisasi. Adanya motivasi yang tinggi akan membuat anggota organisasi untuk lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja anggota organisasi tidak maksimal (Siagian, 2003).

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling penting dalam organisasi. Dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan efektifitas organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Budaya organisasi yang kuat akan memiliki ciri khusus tertentu yang dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.

Di Universitas Teknologi Surabaya terdapat banyak macam organisasi mahasiswa, baik di tingkat UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) maupun di tingkat Universitas. Salah satu organisasi mahasiswa tersebut yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya. BEM Universitas Teknologi Surabaya merupakan organisasi internal kampus di tingkat universitas. BEM sebagai organisasi non profit

tentunya memiliki kesulitan dari para pengurus BEM dalam mengelola organisasi dan tetap fokus menjalankan program kerja. Maka dari itu, dibutuhkan komitmen yang kuat dari para pengurus BEM Universitas Teknologi Surabaya. Sehingga, berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan sebelumnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya”.

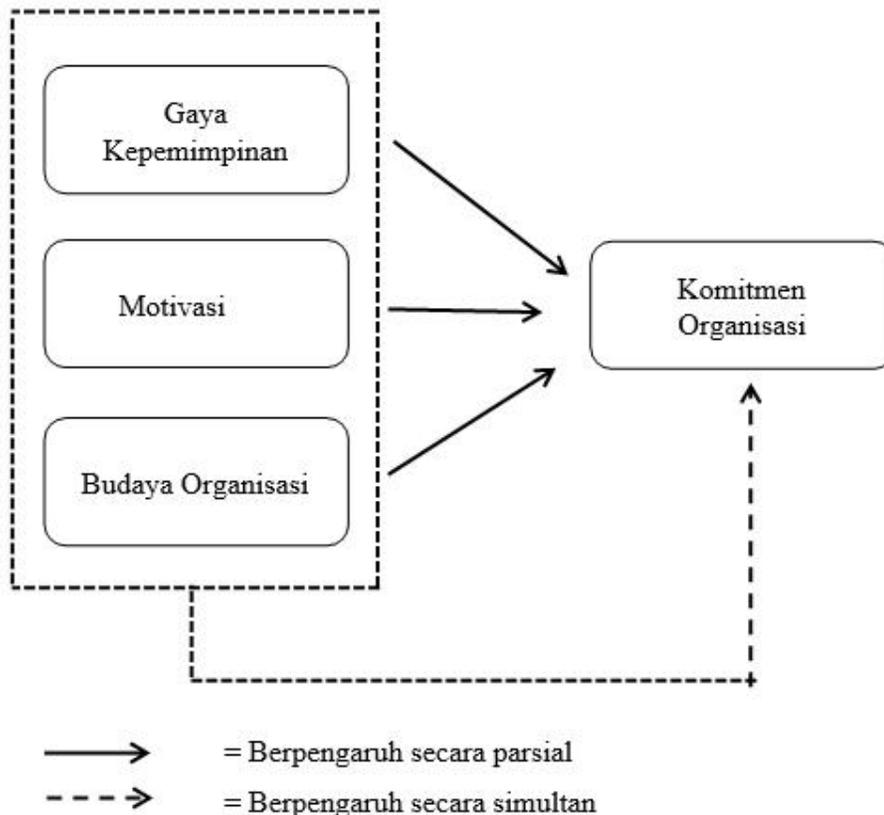
#### Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya?

#### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya

#### Kerangka Konseptual



**Hipotesis Penelitian**

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi

H2 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi

H3 : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi

H4 : Gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

**KAJIAN TEORI****Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Tjiptono, 2006) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan anggota atau bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu cara dan pola perilaku yang sering digunakan dan disenangi oleh seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya guna mencapai sasaran atau tujuan organisasi (Wales, Mandey , & Wenas, 2017).

Pada dasarnya, pengertian dari gaya kepemimpinan adalah sebagai suatu perwujudan yang membentuk suatu pola tertentu dari tindakan atau tingkah laku yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang melibatkan kemampuannya dalam memimpin suatu perusahaan atau organisasi (Darodjat, 2015).

Menurut (Prawironegoro & Utari , 2016) ada empat aspek yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu

1. Aspek kelancaran memenuhi kewajiban kepada pihak ketiga dan kewajiban operasional, lazim disebut solidaritas (perolehan kepercayaan eksternal dan internal)
2. Aspek kelancaran mendapat sumber pembiayaan organisasi, lazim disebut aspek pembiayaan organisasi.
3. Aspek penggunaan dana organisasi untuk kelancaran kegiatan rutin operasional dan untuk sarana fisik organisasi secara efektif dan efisien.
4. Aspek hasil maksimum, yaitu dengan sarana yang dimilikinya, aksi-aksi rutin massa dapat memperoleh hasil maksimum.

Dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi untuk bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang.

**Motivasi**

Menurut (Sutrisno , 2012) motivasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi sering dianggap sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan sebuah potensi, namun dalam hal ini seseorang itu belum tentu bersedia untuk mengeluarkan segenap potensi yang ada pada dirinya untuk mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan. Jadi, pada akhirnya harus ada faktor pendorong agar seorang karyawan atau anggota bekerja sesuai dengan kemauan dari organisasi (Cahyono, 2012).

Menurut (Siagian, 2007) pengertian dari motivasi adalah suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi kemajuan dan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dan pada akhirnya tujuan pribadi dari para anggota organisasi yang bersangkutan juga akan tercapai.

Frederick Herzberg mengatakan tentang teori motivasi yang disebut sebagai teori dua faktor, yaitu terdiri dari faktor hygiene (ekstrinsik) dan faktor motivator (intrinsik). Pertama, faktor hygiene (ekstrinsik) merupakan suatu hubungan antar pribadi yaitu antara atasan dengan bawahan, gaji, keadaan lingkungan kerja, status, kebijakan perusahaan dan kemampuan bekerja. Kedua, faktor motivator (intrinsik) yaitu seperti hasil yang tercapai, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan (Noor, 2013).

Motivasi yang diberikan kepada anggota atau bawahan akan menimbulkan hal yang positif bagi organisasi. Mereka akan lebih meningkatkan volume dan mutu kerja sehingga mereka terpacu untuk selalu bekerja keras dan bertanggung jawab terhadap apa yang mereka kerjakan. Sehingga hal tersebut akan berdampak besar terhadap organisasi dan juga dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, prinsip-prinsip, kultur dan cara kerja yang diyakini bersama oleh anggota suatu organisasi dan dapat memengaruhi cara bertindak mereka (Robbins & Coulter, 2010). Menurut (Fahmi, 2016) budaya organisasi dapat dikatakan sebagai nilai dan keyakinan bersama yang melandasi identitas dari sebuah organisasi.

Budaya Organisasi yaitu seperangkat asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut oleh para anggota organisasi, kemudian disempurnakan dan diberikan guna menangani masalah-masalah internal dan eksternal organisasi (Wales, Mandey, & Wenas, 2017).

Budaya organisasi berguna dalam mempertahankan sebuah perusahaan atau organisasi dan itu sudah menjadi komponen dasar yang harus dimiliki agar dapat terus tumbuh dan berkembang demi memimpin persaingan dengan kompetitor lainnya. Maka dari itu, guna mewujudkan tujuan tersebut, sebuah organisasi atau perusahaan harus dapat membangunnya lalu diteruskan kepada para anggota atau karyawannya. Sehingga seluruh pribadi yang terlibat dalam suatu organisasi tersebut mempunyai satu prinsip dan pedoman yang sama di setiap kegiatan untuk mencapai sebuah kesuksesan (Darodjat, 2015).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah merupakan tingkah laku dan sikap totalitas dan loyalitas serta cermin kesetiaan individu atau anggota terhadap organisasi (Kholid, Sunaryo, & Khoirul, 2019). Menurut (Luthans, 2006) komitmen organisasi adalah untuk mempertimbangkan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk berjuang sesuai dengan aspirasi dan keyakinan organisasi, serta nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Pamungkas, 2014).

Menurut (Morrow, Mc Elroy, & Blum, 1988) komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi. Tiga sikap tersebut adalah:

1. Pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (identification).
2. Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (involvement), pekerjaan adalah menyenangkan.
3. Perasaan loyal (loyalty), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada pengurus BEM Universitas Teknologi Surabaya selaku responden pada penelitian kali ini. Skala pengukuran instrumen menggunakan Skala Likert dengan menggunakan lima tingkatan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu / Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 orang yang merupakan keseluruhan dari pengurus BEM Universitas Teknologi Surabaya. Untuk sampel yang digunakan diambil sebanyak 31 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak. Teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil (Sugiyono, 2012).

**HASIL PENELITIAN**  
**Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,492	0,355	VALID
	X1.2	0,570	0,355	VALID
	X1.3	0,549	0,355	VALID
	X1.4	0,600	0,355	VALID
	X1.5	0,703	0,355	VALID
	X1.6	0,640	0,355	VALID
	X1.7	0,671	0,355	VALID
	X1.8	0,493	0,355	VALID
	X1.9	0,757	0,355	VALID
	X1.10	0,668	0,355	VALID
Motivasi (X2)	X2.1	0,602	0,355	VALID
	X2.2	0,505	0,355	VALID
	X2.3	0,689	0,355	VALID
	X2.4	0,499	0,355	VALID
	X2.5	0,674	0,355	VALID
	X2.6	0,743	0,355	VALID
	X2.7	0,620	0,355	VALID
	X2.8	0,530	0,355	VALID
	X2.9	0,726	0,355	VALID
	X2.10	0,615	0,355	VALID
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,497	0,355	VALID
	X3.2	0,671	0,355	VALID
	X3.3	0,632	0,355	VALID
	X3.4	0,736	0,355	VALID
	X3.5	0,597	0,355	VALID

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya (Suryati Eko Putro)*

	X3.6	0,697	0,355	VALID
	X3.7	0,812	0,355	VALID
	X3.8	0,706	0,355	VALID
	X3.9	0,770	0,355	VALID
	X3.10	0,744	0,355	VALID
	X3.11	0,498	0,355	VALID
	X3.12	0,559	0,355	VALID
Komitmen Organisasi (Y)	Y1.1	0,783	0,355	VALID
	Y1.2	0,757	0,355	VALID
	Y1.3	0,713	0,355	VALID

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item dari variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dikarenakan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (taraf signifikansi 5%).

#### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,818	0,60	RELIABEL
2	Motivasi	0,819	0,60	RELIABEL
3	Budaya Organisasi	0,880	0,60	RELIABEL
4	Komitmen Organisasi	0,847	0,60	RELIABEL

Pada tabel 2 menjelaskan bahwa masing-masing variabel penelitian yang diuji dengan instrumen Cronbach Alpha dengan nilai di batas tiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga setiap variabel dinyatakan reliabel.

#### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000300
	Std. Deviation	1.02633503
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.382
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-14.529	2.741		-5.300	.000		
	X1.T	.502	.114	.446	4.394	.000	.294	3.404
	X2.T	.164	.078	.178	2.119	.043	.428	2.336
	X3.T	.320	.097	.426	3.294	.003	.182	5.505

a. Dependent Variable: Y1.T

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mendapatkan nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.371	1.454		.255	.800		
	X1.T	.037	.061	.212	.616	.543	.294	3.404
	X2.T	.046	.041	.319	1.119	.273	.428	2.336
	X3.T	-.061	.051	-.516	-1.179	.249	.182	5.505

a. Dependent Variable: Abs\_Res

ini tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi pada setiap variabel  $> 0,05$

#### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-14.529	2.741		-5.300	.000		
	X1.T	.502	.114	.446	4.394	.000	.294	3.404
	X2.T	.164	.078	.178	2.119	.043	.428	2.336
	X3.T	.320	.097	.426	3.294	.003	.182	5.505

a. Dependent Variable: Y1.T

$$Y = + 1X1 + 2X2 + 2X2 + e$$

$$Y = -14,529 + 0,502 + 0,164 + 0,320 + e$$

Keterangan:

Y = Komitemen Organisasi a = Konstanta

= Koefisien Regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Motivasi

X3 = Budaya Organisasi e = error disturbance

---

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya (Suryati Eko Putro)*

- Konstanta memiliki nilai -14,529 artinya jika variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi memiliki nilai nol maka nilai dari komitmen organisasi bernilai -14,529.
- Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,502 dan bernilai positif artinya jika gaya kepemimpinan bertambah satu, maka nilai komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,074 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Variabel motivasi memiliki nilai 0,164 dan bernilai positif artinya jika motivasi bertambah satu, maka nilai komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,164 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Variabel budaya organisasi memiliki nilai 0,320 dan bernilai positif artinya jika budaya organisasi bertambah satu, maka nilai komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,320 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

### Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-14.529	2.741		-5.300	.000		
	X1.T	.502	.114	.446	4.394	.000	.294	3.404
	X2.T	.164	.078	.178	2.119	.043	.428	2.336
	X3.T	.320	.097	.426	3.294	.003	.182	5.505

a. Dependent Variable: Y1.T

Nilai t tabel =  $(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 31-3-1) = 0,025; 27 = 2,052$

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi Pada tabel 7 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,394 karena nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai t hitung  $> 2,052$  maka H1 diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

- Variabel Motivasi (X2)

H2 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi

Pada tabel 7 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi (X2) sebesar 0,043 dan nilai t hitung sebesar 2,119 karena nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai t hitung  $> 2,052$  maka H2 diterima yang artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

- Variabel Budaya Organisasi (X3)

H3 : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi Pada tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,003 dan nilai t hitung sebesar 3,294 karena nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai t hitung  $> 2,052$  maka H3 diterima yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

### Uji f

Tabel 8. Hasil Uji f  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.269	3	118.090	100.897	.000 <sup>b</sup>
	Residual	31.601	27	1.170		
	Total	385.870	30			

a. Dependent Variable: Y1.T

b. Predictors: (Constant), X3.T, X2.T, X1.T

Nilai f tabel =  $(k; n-k) = (3; 31-3) = (3; 28) = 2,95$

Berdasarkan tabel 8 di atas hasil dari uji f diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai f hitung sebesar 100,897 sehingga nilai signifikan  $< 0,05$  dan nilai f hitung  $> 2,95$  dengan demikian, berdasarkan hipotesis pada penelitian ini variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.909	1.082

a. Predictors: (Constant), X3.T, X2.T, X1.T

b. Dependent Variable: Y1.T

Dalam tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,918 atau sama dengan 91,8 %. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2), variabel budaya organisasi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh sebesar 91,8 % terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Sedangkan sisanya 8,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya.
2. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya.
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya.
4. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya.

### Saran

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi bagi anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya hendaknya pemimpin maupun pengurus dapat lebih memperhatikan gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi karena ketiga variabel tersebut berdampak baik terhadap komitmen organisasi.
2. Perlu adanya variabel lainnya guna mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Cahyono, A. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawiyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(1), 283-298.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kholid, Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. e – *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 8(3), 146-159.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Morrow, Mc Elroy, & Blum. (1988). Work Commitment Among Departement of Transfortation Employees, *Profesional Notes. Review of Public Personnel Administration*, 8(3), 96-104.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen-Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Pamungkas, M. A. (2014). Analisis pengaruh kepuasan kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada perusahaan daerah air minum kota Cirebon). Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Prawironegoro, D., & Utari , D. (2016). *Manajemen SDM abad 21 (sumber daya manusia) : kajian tentang sumber daya manusia secara filsafat, ekonomi, sosial, antropologi dan politik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Puspasari, M. A. (2014). **PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN**. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Radhiyya, M. R., Djaelani, A. K., & Khoirul, M. (2019). **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS (Studi Pada Badan Eksekutif Mahasiswa SE-Unisma Masa Khidmat 2019)**. e – *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 76-92.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga. Siagian, S. P. (2003). *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia , cetakan ke-empat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, , A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno , E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Syafitri , M., & Armida. (2019). **PENGARUH MOTIVASI BERORGANISASI DAN KOHESIVITAS KELOMPOK TERHADAP KOMITMEN BERORGANISASI (STUDI MAHASISWA AKTIVIS FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI PADANG)**. *EcoGen*, 2(3), 575-586.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Tjiptono. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wales, G., Mandey , S., & Wenas, R. (2017). **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MANADO**. *JURNAL EMBA*, 5(03), 4435-4444.