

Hubungan Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Berorganisasi pada Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia Jakarta Selatan

<http://dx.doi.org/10.25008/wartaiski.v9i1.499>

Ahmad Yani Abd Gani^{1*}, Harmonis¹, Nani Nurani Muksin¹, Tria Patrianti¹

¹Universitas Muhammadiyah Jakarta

Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cirendeu, Ciputat, Tangerang Selatan 15419, Indonesia

*E-mail Korespondensi: ahmadyani30ghomidi@gmail.com

Submitted: June 5, 2026; **Revised:** June 13, **Accepted:** June 20, 2026

Terakreditasi Sinta-4: SK Kemristekdikti No. 72/E/KPT/2024 sampai Vol 10(2)-2027

Abstract - This study aims to analyze: (1) the relationship between organizational communication and organizational commitment; (2) the relationship between participatory leadership and organizational commitment; and (3) the simultaneous relationship of these two variables on organizational commitment among members of KAMMI South Jakarta. This study tests Goldhaber's organizational communication theory, Yukl's participatory leadership theory, and the organizational commitment framework developed by Robbins & Judge. Using a quantitative correlational approach, the study was conducted at five KAMMI branches with a population of 357 members and a sample of 78 respondents determined using the Slovin formula. The research instrument consisted of a Likert-scale questionnaire that had been validated through pilot testing. Data analysis included correlation, simple and multiple regression, as well as tests for the prerequisites of normality, linearity, heteroscedasticity, multicollinearity, and independence. The results of the study indicate that: (1) Organizational communication is significantly related to organizational commitment with a correlation coefficient of $r_{(x1)} = 0.885$ and a contribution of 44.7%; (2) Participative leadership is highly significantly associated with a correlation coefficient of $r_{y.x2} = 0.767$ and a contribution of 58.8%; (3) simultaneously, both variables contribute 55.8% to Organizational Commitment. These findings confirm that improvements in the quality of organizational communication and participatory leadership are directly proportional to the strengthening of member commitment, although there are still 44.2% of other variables outside the scope of this study that also have a relationship.

Keywords: Organizational Communication, Participatory Leadership, Commitment, Behavior, Correlational Studies

Abstrak - Penelitian ini bertujuan menganalisis: (1) hubungan antara Komunikasi Organisasi dan Komitmen Berorganisasi; (2) hubungan Kepemimpinan Partisipatif dan Komitmen Berorganisasi; serta (3) hubungan simultan kedua variabel terhadap Komitmen Berorganisasi Kesatuan Aksi Mahasiswa Musli Indonesia (KAMMI) Jakarta Selatan. Penelitian ini menguji teori komunikasi organisasinya

GoldHaber, kepemimpinan partisipatifnya Yukl dan komitmen berorganisasi yang dikembangkan Robbins & Judge. Menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, penelitian dilakukan pada lima komisi KAMMI dengan populasi 357 anggota dan sampel 78 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang telah divalidasi melalui uji coba. Analisis data meliputi korelasi, regresi sederhana dan ganda, serta uji prasyarat normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan independensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi organisasi berhubungan signifikan terhadap Komitmen Berorganisasi dengan koefisien korelasi $r_{y.x1} = 0,885$ dan kontribusi 44,7%; (2) Kepemimpinan Partisipatif berhubungan sangat signifikan dengan koefisien $r_{y.x2} = 0,767$ dan kontribusi 58,8%; (3) secara simultan kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 55,8% terhadap Komitmen Berorganisasi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas komunikasi organisasi dan kepemimpinan partisipatif berbanding lurus dengan penguatan komitmen anggota, meskipun masih terdapat 44,2% variabel lain di luar penelitian yang turut memiliki hubungan.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen, Perilaku, Studi Korelasional

PENDAHULUAN

Menurut Greenberg dan Baron dalam Candra Wijaya (2017), organisasi adalah sistem sosial terstruktur berbentuk kelompok atau individu yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan. Anggota dalam organisasi berfungsi sebagai pelaksana, mengatur dan mendistribusikan perintah. Sebagai sumber daya yang mengatur proses di dalam organisasi, jumlah anggota akan berhubungan dengan pemenuhan bagian-bagian pengelolaan di dalamnya. Dalam meningkatkan spesialisasi dan divisi, banyak orang yang bekerja dalam organisasi lebih efisien dari pada mereka yang bekerja sendiri (UR, 2019). Peningkatan jumlah dalam anggota organisasi adalah dampak dari mobilitas proses komunikasi dan perekrutan yang terjadi. Setidaknya sebuah organisasi bisa dikatakan dinamis jika telah terjadi kardinalitas pada sektor-sektor penggerak (Parlina & Sujanto, 2023). Komunikasi menjadi penghubung dalam proses mengatarkan informasi, merangkai dan membentuk jalur informasi agar berjalan lebih efektif dalam organisasi (Susanti, 2021).

Memahami perilaku organisasi membutuhkan pendekatan yang baik, itu tidak akan terbentuk jika tidak ada komunikasi efektif. Pemilihan cara komunikasi lebih penting dari sekedar pemilihan anggota organisasi melalui perekrutan. Efek komunikasi bisa bermacam-macam, ditentukan dari strategi penyampaiannya (Rachman, 2022). Komunikasi organisasi adalah sebuah mekanisme penting dalam mengolah informasi secara terstruktur di dalam organisasi. Kemampuan komunikasi organisasi sangat akan membentuk rasa kepedulian dan memiliki bagi anggota untuk memberikan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Penelitian Lasmini (Anugrah & Dwita Razkia, 2022) tentang kemampuan komunikasi organisasi, menjelaskan bahwa permasalahan komunikasi organisasi yang dihadapi adalah rendahnya tingkat kemudahan dalam menumbuhkan komitmen yang tinggi pada setiap anggota terhadap organisasi yang diikutinya. Kondisi ini tentu berdampak signifikan terhadap perilaku kerja anggota dalam organisasi tersebut.

Penelitian Cyrius Cyrius & Erica Adrian (2023) kepemimpinan dan komunikasi adalah dua komponen penting dalam dunia perusahaan yang terhubung dan mendukung komitmen anggota. Informasi yang mengalir dari posisi otoritas yang lebih tinggi ke posisi otoritas yang lebih rendah dikenal sebagai komunikasi vertikal (David, 1996). Informasi dari atasan ke bawahan (komunikasi ke bawah) dan sebaliknya (komunikasi ke atas) semuanya termasuk dalam percakapan ini. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan anggota, memperkuat rasa memiliki, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang menekankan pentingnya komunikasi dua arah dalam membangun hubungan yang kuat antara pimpinan dan anggota.

Kepemimpinan juga memainkan peran yang signifikan dalam menarik dan mempertahankan anggota. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif atau transformasional cenderung lebih sukses dalam menciptakan suasana kerja yang inklusif dan mendukung. Mereka tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendengarkan umpan balik dari anggota, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (suryadi 2023). Gaya kepemimpinan ini mendorong anggota untuk berkontribusi secara aktif dan merasa dihargai, sehingga meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Penelitian Aditya Wahyu dan Karwanto (2019) menyatakan, kepemimpinan partisipatif dapat dimaknai sebagai gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, kepemimpinan partisipatif juga mendorong terjadinya pertukaran ide di antara anggota dalam memecahkan masalah serta menetapkan keputusan guna mewujudkan tujuan sekolah.

Kombinasi antara komunikasi organisasi yang efektif dan gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat menciptakan iklim organisasi yang menarik bagi anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI). Organisasi dengan budaya komunikasi yang baik cenderung lebih mampu menyampaikan visi dan misi mereka secara jelas, sehingga menarik individu yang sejalan dengan tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin yang responsif terhadap kebutuhan anggota dapat menciptakan citra positif bagi organisasi (Luange, 2025), sehingga meningkatkan daya tariknya di mata anggota dan masyarakat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen berorganisasi KAMMI dengan komunikasi organisasi dan kepemimpinan partisipatif. Diharapkan dengan memahami dinamika ini, organisasi dapat menciptakan rencana yang lebih sukses untuk memperkuat dedikasi anggota KAMMI terhadap organisasi.

KERANGKA TEORI

Komunikasi Organisasi

Menurut Goldhaber (1986), komunikasi organisasi adalah "proses mengembangkan dan berbagi pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung untuk menghadapi lingkungan yang tidak dapat diprediksi atau selalu berubah (Agus 2020). Sedangkan pengertian komunikasi Organisasi menurut Zelko dan Dance dalam Agus (2020) adalah: "Suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal".

Mereka mendefinisikan komunikasi internal sebagai komunikasi yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri, seperti percakapan antara karyawan pada tingkat yang sama atau antara bawahan dan atasan, sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan Organisasi dengan tempat kerja, seperti percakapan tentang penjualan atau hasil produksi dan sebagainya.

Komunikasi organisasi akan berjalan jika kesamaan dalam proses komunikasi berlangsung terkait informasi seperti disampaikan Rangkuti (2023). Menurut Goldhaber, berdasarkan konsep komunikasi dan organisasi yang telah dijelaskan, komunikasi organisasi adalah aliran pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung. Pengertian komunikasi organisasi dalam buku *"the flow of message with a network of interdependent relationship"* adalah perilaku yang terjadi di dalam suatu organisasi dan cara mereka yang terlibat dalam proses tersebut bertindak dan menafsirkan peristiwa.

Komunikasi dalam organisasi turut berperan dalam mendukung proses pengambilan keputusan. Sebagai contoh, ketika organisasi menghadapi kendala dalam proses produksi suatu produk, manajer akan mengumpulkan informasi dari berbagai divisi terkait guna mengidentifikasi penyebab masalah, merumuskan solusi, serta mempertimbangkan alternatif penyelesaian (Holtzhausen, et al. 2011). Berdasarkan informasi tersebut, pimpinan akan menetapkan keputusan yang tepat untuk menangani permasalahan yang terjadi.

Dalam lingkungan internal dan eksternal organisasi, komunikasi berperan sebagai variabel bebas yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja setiap individu dalam organisasi. Tanpa adanya komunikasi, interaksi antara individu antarrekan kerja, antara bawahan dan atasan tidak akan berjalan secara efektif, sehingga tujuan bersama organisasi sulit untuk dicapai. Selain itu, komunikasi juga memiliki keterkaitan erat dengan setiap tingkatan manajemen dalam organisasi (Nainggolan, 2021).

Menurut Robbins dan Judge (2021) dalam Syaifulloh (2023), aspek Komunikasi Organisasi Adalah sebagai berikut:

(1) Keterbukaan Informasi: Sejauh mana organisasi mendorong serta memfasilitasi keterbukaan arus informasi, baik secara vertikal (antara manajemen dan karyawan) maupun secara horizontal (antar karyawan di berbagai tingkatan);

(2) Keteraturan Komunikasi: Seberapa jauh komunikasi dalam organisasi berlangsung secara terjadwal dan konsisten, baik melalui rapat rutin, penyebaran informasi tertulis, maupun penggunaan saluran komunikasi elektronik;

(3) Kesempatan Partisipasi: Seberapa besar kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk terlibat dalam proses komunikasi organisasi, seperti memberikan masukan, menyampaikan pendapat, serta ikut berkontribusi dalam pengambilan Keputusan;

(4) Kualitas Komunikasi: Sejauh mana komunikasi dalam organisasi berlangsung secara efektif, jelas, dan dapat dipahami oleh seluruh pihak yang terlibat. Hal ini mencakup penggunaan bahasa yang sesuai, penyampaian informasi yang akurat, serta kemampuan mendengarkan dengan baik;

(5) Penggunaan Teknologi Komunikasi: Sejauh mana organisasi menggunakan teknologi komunikasi modern, seperti email, pesan instan, dan platform kolaborasi untuk mendukung komunikasi yang efisien dan efektif antar karyawan.

Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan menurut Northouse (1998) dalam bukunya *Leadership: Theory and Practice* - adalah “*A process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal.*” (suatu proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan Bersama).

Definisi ini menekankan bahwa kepemimpinan bukan sekadar kualitas bawaan atau jabatan formal, melainkan merupakan proses interaktif dan dinamis antara pemimpin dan pengikut. Dalam kerangka ini, kepemimpinan memiliki empat komponen utama, yaitu: (1) Proses, yang mengimplikasikan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan, bukan bawaan atau bersifat statis; (2) hubungan, yang merupakan inti dari kepemimpinan dan menunjukkan kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan membentuk perilaku pengikut; (3) kelompok, yang menjadi konteks di mana hubungan kepemimpinan terjadi; dan (4) tujuan bersama, yang menunjukkan bahwa pemimpin bekerja sama dengan pengikut untuk mencapai sasaran yang disepakati bersama, bukan untuk kepentingan pribadi semata.

Pendekatan ini juga membedakan antara kepemimpinan yang bersifat *assigned* (berdasarkan posisi formal) dan *emergent* (berdasarkan hubungan nyata dalam kelompok). Selain itu, Northouse menekankan bahwa kekuasaan dalam kepemimpinan sebaiknya dipahami sebagai sesuatu yang bersifat relasional dan etis, bukan sebagai alat dominasi atau paksaan.

Kepemimpinan partisipatif ini adalah bagian dari *Path Goal Theory* yang dikembangkan oleh Robert House dan Terrence Mitchell tahun 1974. Mereka mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan utama, yaitu: *directive*, *supportive*, *participative*, dan *achievement-oriented leadership*. *Path-Goal Theory* menjelaskan bagaimana para pemimpin dapat menginspirasi pengikut mereka untuk mencapai tujuan dengan memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan tuntutan pengikut mereka dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Klaim utama teori ini adalah para pemimpin harus membantu bawahan mereka dalam “menemukan jalan (*path*)” menuju tujuan mereka dan menghilangkan hambatan apa pun yang akan mencegah mereka melakukannya.

Dalam buku *Leadership in Organizations*, Gary Yukl (2015) menyatakan sistem kerja partisipatif seorang pemimpin sebagai “*Participative leadership involves efforts by a leader to enlist the aid of others in making important decisions*”. Kepemimpinan partisipatif melibatkan upaya seorang pemimpin untuk meminta bantuan orang lain dalam membuat keputusan penting. Yukl melanjutkan: “*Participative leadership involves the use of various decision procedures that allow other people some influence over the leader’s decisions*”. Kepemimpinan partisipatif melibatkan penggunaan berbagai prosedur pengambilan keputusan yang memungkinkan orang lain memiliki hubungan terhadap keputusan pemimpin.

Yukl berpendapat, istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan kepemimpinan partisipatif meliputi: (1) *Consultation* (konsultasi); (2) *Joint decision making* (pengambilan keputusan bersama); (3) *Power sharing* (berbagi kekuasaan); (4) *Decentralization* (desentralisasi); (5) *Empowerment* (pemberdayaan); (6) *Democratic management* (manajemen demokratis).

Komitmen Berorganisasi

Mayer dan Allen (1991) dalam Angelliza (2022) menyatakan, keterlibatan kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai sebuah perusahaan atau organisasi dikenal sebagai komitmen. Hal ini mendorong individu untuk berupaya keras, berkarya, dan memiliki tekad kuat untuk terus berada dalam lingkungan Organisasi tersebut. Komitmen ini sangat fundamental dalam setiap organisasi, mengingat perannya sebagai indikator tindakan yang bermutu. Bukan hanya di perusahaan swasta, penerapan komitmen juga

krusial di organisasi kemahasiswaan yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan nilai Organisasi.

Dalam buku "*Organizational Behavior*", Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2015) menyatakan, komitmen berorganisasi adalah "*Organizational commitment is defined as the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization*". Tingkat keterikatan seorang karyawan dengan organisasi dan tujuannya, serta keinginan mereka untuk terus menjadi bagian dari perusahaan, dikenal sebagai komitmen berorganisasi.

Model komitmen berorganisasi dinamakan dengan Tiga Komponen Komitmen Berorganisasi (*Three-Component Model*), dikembangkan oleh Meyer dan Allen, Robbins & Judge. Mereka mengadopsi model ini karena memberikan pandangan komprehensif tentang mengapa orang tetap tinggal di organisasi, karena: (1) *Affective Commitment* – Komitmen Afektif, "*An emotional attachment to the organization and a belief in its values*". Keterikatan emosional dan keyakinan pada nilai-nilai Organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif tetap tinggal karena mereka *ingin*. Contoh: Seorang guru tetap mengajar di sekolah karena ia mencintai visi pendidikan lembaga tersebut;

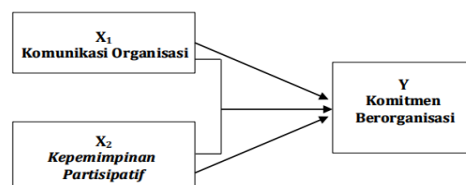
(2) *Continuance Commitment* – Komitmen Berkelanjutan, "*The perceived economic value of remaining with an organization compared with leaving it*". Pertimbangan manfaat atau kerugian jika meninggalkan Organisasi. Karyawan tetap tinggal karena mereka harus. Contoh: Karyawan bertahan karena sulit mencari pekerjaan dengan tunjangan yang sama

(3) *Normative Commitment* – Komitmen Normatif, "*The obligation to remain with the organization for moral or ethical reasons*". Perasaan wajib atau tanggung jawab moral untuk tetap tinggal. Karyawan tetap tinggal karena mereka merasa seharusnya. Contoh: Seorang karyawan merasa tidak enak hati keluar setelah mendapat beasiswa pendidikan dari Organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian korelasional merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan serta tingkat keterkaitan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan intervensi atau manipulasi terhadap variabel-variabel tersebut (Fraenkel, J. R., & N.E, 2008). Sesuai dengan keadaan sebenarnya, penelitian ini menjelaskan hubungan antara komitmen berorganisasi (variabel dependen/Y), komunikasi organisasi (variabel independen/X₁), dan kepemimpinan partisipatif (variabel independen/X₂).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menitikberatkan pada analisis data numerik (angka) yang diolah menggunakan metode statistik. Studi korelasi kemudian bertujuan untuk menguji sejauh mana variasi suatu variabel berhubungan dengan variasi satu atau lebih variabel lain dengan menggunakan koefisien korelasi.



Gambar 1. Hubungan antara variabel penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) di Jakarta Selatan sebagai organisasi tingkat daerah yang membawahi lima komisariat. Kelima komisariat itu berstatus penuh dan aktif dalam kegiatan Organisasi daerah sebagai berikut: (1) KAMMI Komisariat MABDA, di Mampang Jakarta Selatan. Komisariat ini berisikan anggota semuanya laki-laki; (2) KAMMI Komisariat LIPIA, di daerah Pasar Minggu dengan mahasiswa kampus LIPIA; (3) KAMMI komisariat Kebayoran di Kebayoran Lama Jakarta Selatan dengan mahasiswa kampus Mahad AN-NUAYMI; (4) KAMMI komisariat Al-Hikmah di Mampang Jakarta Selatan, beranggotakan Perempuan; (5) KAMMI komisariat Polimedia di Lenteng Agung, Jakarta Selatan, dengan anggota mahasiswa Polimedia Jakarta.

Populasi penelitian adalah Pengurus Daerah KAMMI di Jakarta Selatan. Menurut Sugiyono (2021) Populasi adalah kategori untuk generalisasi yang terdiri dari item atau orang dengan atribut

spesifik yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dari situlah kesimpulan kemudian dibuat. Masing-masing komisariat punya jumlah anggota yang berbeda-beda, dan jika ditotalkan ada 357 kader aktif.

Sampel pada penelitian ini menggunakan *presentase* 10%, sesuai dengan pernyataan (Arikunto, 2010) bahwa sampel merupakan representasi tipikal dari populasi yang diteliti. Arikunto menjelaskan jika populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi diambil sampelnya, sehingga penelitian tersebut menjadi studi populasi. Di sisi lain, sampel sebesar 10–15% atau 20–25% atau lebih dapat diambil jika populasi melebihi 100. Jumlah populasi 357 anggota KAMMI Jakarta Selatan, maka sampel yang digunakan 78 anggota dari jumlah keseluruhan anggota KAMMI Jakarta Selatan.

Dalam menentukan sampel, terdapat berbagai teknik yang dapat digunakan dalam proses pengambilan sampel. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan metode penarikan sampel yang dilakukan secara acak dari suatu populasi (Arieska, 2018). Sejalan dengan hal tersebut, Sugiyono menjelaskan bahwa pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Swarjana & Skm, 2022). Dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai populasi tanpa mempertimbangkan strata dari anggota populasi yang terpilih sebagai sampel (Wahab, 2022).

Dalam Menyusun skala komitmen berorganisasi, skala komunikasi organisasi dan skala kepemimpinan partisipatif, peneliti lakukan sendiri dengan referensi dan konsultasi bersama teman. Setelah itu, peneliti berkonsultasi dengan dosen pemimping tesis sebagai *profesonal judgement*. Setelah melakukan bimbingan dan fiksasi isi skala, peneliti melakukan penelitian kepada organisasi Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) daerah Jakarta Selatan dengan menggunakan angket dalam format kuesioner *google form* untuk mempermudah pengambilan data.

Selanjutnya, Uji normalitas pada data dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, karena jumlah subjek penelitian lebih dari 50 orang (Ahadi, 2023). Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel komunikasi organisasi adalah 0,190 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa data variabel tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji untuk variabel kepemimpinan partisipatif menunjukkan nilai signifikansi 0,096 ($p > 0,05$), sehingga data juga berdistribusi normal. Demikian pula, variabel komitmen berorganisasi memiliki nilai signifikansi 0,200 ($p > 0,05$), yang berarti data pada variabel tersebut memenuhi asumsi distribusi normal. Temuan tersebut menunjukkan bahwa distribusi data pada ketiga variabel bersifat normal, ditandai dengan nilai signifikansi $p > 0,05$ yang mengindikasikan hasil signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Skor KS-Z	Sig (p)	Keterangan
Komunikasi organisasi	0,090	0,190	Normal
Kepemimpinan Partisipatif	0,092	0,096	Normal
Komitmen berorganisasi	0,075	0,200	Normal

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran titik-titik data dari variabel penelitian membentuk pola yang dapat ditarik menjadi garis lurus, yang menandakan adanya hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan demikian, kedua variabel tersebut dapat dikorelasikan. Kaidah yang digunakan dalam uji linearitas adalah: jika nilai signifikansi (p) $< 0,05$ maka hubungan antar variabel dinyatakan linear, sedangkan jika $p > 0,05$ maka hubungan tersebut tidak linear. Hasil dari uji linearitas hubungan antara variabel komitmen berorganisasi dan komunikasi organisasi menunjukkan nilai indeks linearitas (F) sebesar 57,319 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai ini memenuhi kriteria karena p (F linearity) $< 0,05$.

Sementara itu, indeks *deviation from linearity* (F) sebesar 0,804 dengan taraf signifikansi 0,722 juga memenuhi kriteria karena p (F *deviation from linearity*) $> 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat linear.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linierity		Deviation From Linierity		Keterangan
	F	Sig (p)	F	Sig (p)	
Komitmen berorganisasi dengan Komunikasi organisasi	57,319	0,000	0,804	0,722	Linier

Berdasarkan tabel di atas, hubungan antara variabel komitmen berorganisasi dan kepemimpinan partisipatif menunjukkan nilai indeks linearitas (F) sebesar 102,024 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria karena p (F linearity) $< 0,05$. Sementara itu, nilai indeks *deviant from linearity* (F) sebesar 0,831 dengan taraf signifikansi 0,690 juga memenuhi kriteria karena p (F *deviant from linearity*) $> 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat linear.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linierity		Deviation From Linierity		Keterangan
	F	Sig (p)	F	Sig (p)	
Komitmen Berorganisasi dengan Kepemimpinan Partisipatif	102,024	0,000	0,831	0,690	Linier

Selanjutnya adalah dilakukan uji multikolinieritas yang bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terdapat interkorelasi atau kolinieritas antar variabel bebas (*predictor*) dalam suatu model regresi (Fatimah, 2024). Pengujian ini didasarkan pada dua indikator utama, yaitu nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) Apabila nilai tolerance $> 0,10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika tolerance $< 0,10$, maka menunjukkan adanya multikolinieritas antar variabel bebas. Sementara itu, berdasarkan nilai VIF, apabila VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi. Namun jika VIF > 10 , maka dapat dikatakan terjadi multikolinieritas pada model tersebut. Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi dan kepemimpinan partisipatif memiliki nilai tolerance sebesar 0,217 (tolerance $> 0,10$) serta nilai VIF sebesar 4,613 (VIF < 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada variabel bebas dalam model regresi tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Komunikasi organisasi	0,217	4,613
Kepemimpinan partisipatif	0,217	4,613

Heteroskedastisitas merupakan kondisi di mana varians residual pada variabel bebas (*predictor*) tidak sama. Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu adanya kesamaan varians pada error. Suatu model dikatakan memiliki perbedaan varians error apabila nilai signifikansinya menunjukkan $p > 0,05$. Berdasarkan tabel di atas, variabel komunikasi organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,056 ($p > 0,05$), sedangkan variabel kepemimpinan partisipatif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,148 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas pada model regresi terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	t	Sig
Komunikasi organisasi	1,940	0,056
Kepemimpinan partisipatif	-1,640	0,148

HASIL PENELITIAN

Hasil perhitungan pada tabel menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Komunikasi organisasi dan Komitmen Berorganisasi bernilai positif dan berada pada kategori kuat sesuai pedoman tingkat hubungan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,669 dengan nilai signifikansi ($p < \alpha$ (0,05)). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan Komitmen Berorganisasi. Number tables and figures consecutively in accordance with their appearance in the text. Nilai determinasi yang didapatkan sebesar 0,440 menunjukkan makna bahwa Komunikasi organisasi berhubungan pada Komitmen Berorganisasi bernilai 44,0% sedangkan sisanya 56% dihubungkan oleh faktor lain.

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Hubungan Komunikasi organisasi dengan Komitmen Berorganisasi

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	.p
hubungan komunikasi organisasi dengan komitmen berorganisasi	0,669	0,440	0,000

Hasil perhitungan pada tabel berikut akan memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 61,433 dengan probabilitas kesalahan ($p < \alpha$ (0,05)). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan terbukti sangat signifikan. Selanjutnya, uji linearitas menghasilkan $F_{hitung} = 1,195$ dengan $p > \alpha$ (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan regresinya bersifat linear. Dengan demikian, syarat analisis mengenai linearitas garis regresi dinyatakan telah terpenuhi. Untuk menyusun model prediksi Komunikasi organisasi terhadap Komitmen Berorganisasi, digunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 18,781 + 0,472X_1$. Selanjutnya, persamaan tersebut diuji signifikansi dan linearitasnya melalui uji F pada Analisis Varians (ANOVA) regresi. Rincian hasil perhitungannya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Komunikasi organisasi dengan Komitmen Berorganisasi

Sumber	JK	Dk	RJK	F_{hitung}	p
Reg. Linier	2289,852	1	2289,852	61,433	0,000
Residu	2832,827	76	37,274	-	-
Tuna Cocok	1278,799	31	41,252	1,195	0,288
Kekeliruan	1554,028	45	34,534	-	-
Total	5122,679	77			

Hasil perhitungan pada tabel 8 di bawah menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_2) dan Komitmen Berorganisasi (Y) bernilai positif, dengan koefisien sebesar 0,762 serta probabilitas kesalahan ($p < \alpha$ (0,01)). Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Partisipatif dan Komitmen Berorganisasi.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Berorganisasi, nilai koefisien korelasi (r) dikuadratkan. Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai (r^2) = 0,582. Artinya, Kepemimpinan Partisipatif memberikan kontribusi positif terhadap Komitmen Berorganisasi sebesar 58,2%.

Tabel 8. Hasil Analisis Korelasi Hubungan Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Berorganisasi

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determiniasi (r^2)	.p
Hubungan Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Berorganisasi	0,767	0,582	0,000

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel di bawah, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 108,296 dengan probabilitas kesalahan ($p < \alpha$ (0,01). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan bersifat sangat signifikan. Selanjutnya, uji linearitas memberikan hasil $F_{hitung} = 1,470$ dengan $p = 0,117$. Karena $p > \alpha$ (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan dalam model tersebut terpenuhi. Untuk memastikan apakah hubungan tersebut bersifat prediktif, dilakukan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menghasilkan model persamaan regresi $\hat{Y} = 5,6106 + 0,468X_2$ Selanjutnya, persamaan tersebut diuji signifikansi dan linearitasnya melalui uji Anova Regresi menggunakan uji F. Ringkasan hasil perhitungannya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Uji Analisis Regresi Komunikasi organisasi dengan Komitmen Berorganisasi

Sumber	JK	Dk	RJK	F_{hitung}	p
Reg. Linier	3010,190	1	3010,190	108,296	0,000
Residu	2112,489	76	27,796	-	-
Tuna Cocok	1147,939	34	33,763	1,470	0,117
Kekeliruan	954,550	42	22,965		
Total	5122,679	77			

Selanjutnya, Nilai F_{hitung} untuk korelasi berganda mencapai 53,534 dengan nilai probabilitas ($p < \alpha$ (0,01), menurut hasil perhitungan pada tabel. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} cukup penting. Oleh karena itu, terdapat korelasi yang kuat antara komitmen berorganisasi, komunikasi organisasi, dan kepemimpinan partisipatif. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi prediktor terhadap Komitmen Berorganisasi, yaitu $R^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai $R^2 = 0,558$. Dengan demikian, Komunikasi organisasi dan Kepemimpinan Partisipatif secara simultan menyumbang kontribusi 55,8% terhadap Komitmen Berorganisasi.

Dalam menguji korelasi ganda ditemukan Nilai F_{hitung} untuk korelasi berganda mencapai 53,534 dengan nilai probabilitas ($p < \alpha$ (0,01), menurut hasil perhitungan pada tabel. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} cukup penting. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara komitmen berorganisasi, komunikasi organisasi, dan kepemimpinan partisipatif. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi prediktor terhadap Komitmen Berorganisasi, yaitu $R^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai $R^2 = 0,558$. Dengan demikian, Komunikasi organisasi dan Kepemimpinan Partisipatif secara simultan menyumbang kontribusi sebesar 55,8% terhadap Komitmen Berorganisasi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda untuk memperoleh model prediksi hubungan Komunikasi organisasi dan Kepemimpinan Partisipatif terhadap Komitmen Berorganisasi. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 4,953 + 0,805X_1 - 0,399X_2$. Persamaan regresi tersebut kemudian diuji melalui uji F (ANOVA regresi). Ringkasan hasil pengujiannya ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 10. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Komunikasi organisasi, Kepemimpinan Partisipatif dan Komitmen Berorganisasi.

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determiniasi (r^2)	F_{hitung}	.p
Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Partisipatif dengan Komitmen Berorganisasi	0,767	0,558	53,534	0,000

Selanjutnya diperoleh F_{hitung} sebesar 76,859 dengan nilai probabilitas (p) yang lebih kecil dari $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat signifikan. Dengan kata lain, regresi ganda yang diperoleh layak digunakan untuk memprediksi variabel Komitmen Berorganisasi apabila variabel Komunikasi organisasi dan Kepemimpinan Partisipatif dapat diukur. Berdasarkan persamaan regresi, dapat diinterpretasikan bahwa apabila Komunikasi organisasi dan Kepemimpinan Partisipatif masing-masing meningkat sebesar 100 dan 120 pada responden 1, maka nilai Komitmen Berorganisasi yang diperkirakan adalah $\hat{Y} = 4,953 + (0,805 \times 100) + (0,399 \times 120) = 133,333$.

Tabel 11. Rangkuman analisis regresi komunikasi organisasi, kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen berorganisasi.

Sumber	JK	Dk	RJK	F_{hitung}	p
Reg. Linier	3442,882	2	1721,411	76,859	0,000
Residu	1679,798	75	22,397		
Total	5122,679	77			

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi parsial, diperoleh bahwa hubungan antara variabel X_1 terhadap Y dengan mengontrol X_2 memiliki nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,885$. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,447 mengindikasikan bahwa X_1 memberikan kontribusi sebesar 44,7% terhadap perubahan variabel Y setelah hubungan X_2 dikendalikan. Sementara itu, nilai signifikansi $p = 0,000$ ($< 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 benar-benar memiliki peran penting dalam memengaruhi Y .

Tabel 12. Rangkuman analisis korelasi parsial

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	.p
r 1, y-2	0,885	0,447	0,000
r 2, y-1	0,767	0,588	0,000

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Partisipatif merupakan dua faktor yang memiliki kontribusi penting dalam membentuk Komitmen Berorganisasi di KAMMI Jakarta Selatan. Hasil deskripsi data menunjukkan bahwa tingkat capaian responden terhadap variabel Komunikasi Organisasi berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 77,9%, sedangkan Kepemimpinan Partisipatif memperoleh nilai 79,69% yang juga termasuk kategori baik. Adapun Komitmen Berorganisasi memperoleh capaian sebesar 83,26% dan berada pada kategori sangat baik.

Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi organisasi telah memiliki kualitas interaksi dan pola kepemimpinan yang cukup positif dalam mendukung keterikatan anggota terhadap organisasi. Secara statistik, Komunikasi Organisasi memberikan kontribusi sebesar 44,8% terhadap Komitmen Berorganisasi, sementara Kepemimpinan Partisipatif memberikan kontribusi lebih besar yaitu sebesar 58,8%. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 55,8% variasi Komitmen Berorganisasi, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti budaya organisasi, motivasi anggota, kepuasan, struktur organisasi, dan karakteristik personal anggota.

Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh yang relatif lebih dominan dibandingkan Komunikasi Organisasi dalam membentuk Komitmen Berorganisasi, meskipun selisih kontribusinya tidak terlalu jauh. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan, pemberian ruang partisipasi, serta terciptanya kolaborasi yang aktif mampu memperkuat rasa tanggung jawab dan keterikatan anggota terhadap organisasi. Hasil ini sejalan dengan pandangan Heifetz (1994) yang menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif mendorong anggota untuk terlibat secara aktif dalam menghadapi tantangan bersama, serta diperkuat oleh teori Northouse (1998) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif mampu membangun komunikasi dua arah dan hubungan yang sehat antara pemimpin dan anggota. Dengan demikian, kepemimpinan yang bersifat inklusif tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi tetapi juga memperkuat loyalitas dan keberlanjutan komitmen anggota.

Di sisi lain, komunikasi organisasi tetap menjadi elemen fundamental dalam pembentukan komitmen berorganisasi. Tubbs dan Moss (1992) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi yang efektif tercermin dari terciptanya saling pemahaman, kenyamanan, hubungan sosial yang positif, serta adanya respons nyata sebagai bentuk umpan balik. Pandangan ini diperkuat oleh teori komunikasi Berlo (1960) yang memandang komunikasi sebagai proses dinamis yang melibatkan sumber, pesan, saluran, dan penerima secara berkesinambungan. Dalam konteks KAMMI Jakarta Selatan, komunikasi yang terbuka dan terstruktur memungkinkan penyampaian nilai, tujuan, serta arah organisasi diterima secara lebih efektif oleh anggota. Ketika proses komunikasi berjalan secara dua arah dan dilandasi keterbukaan, maka hubungan antaranggota menjadi lebih harmonis, tingkat kepercayaan meningkat, potensi konflik dapat ditekan, dan rasa memiliki terhadap organisasi semakin kuat. Kondisi tersebut pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan komitmen anggota dalam menjalankan peran dan tanggung jawab organisasional.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Partisipatif merupakan fondasi strategis dalam memperkuat Komitmen Berorganisasi di KAMMI Jakarta Selatan. Hasil uji simultan yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 53,534 dengan tingkat signifikansi $p < 0,01$ menegaskan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap pembentukan komitmen anggota. Temuan ini selaras dengan teori Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tercermin melalui keyakinan terhadap nilai organisasi, loyalitas untuk tetap menjadi bagian organisasi, dan kemauan memberikan kontribusi terbaik. Selain itu, teori Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif dan kepemimpinan partisipatif mampu memperkuat dimensi affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment secara bersamaan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas komunikasi organisasi serta penerapan kepemimpinan yang melibatkan anggota secara aktif menjadi langkah strategis yang perlu dipertahankan untuk menjaga stabilitas, memperkuat solidaritas, dan memastikan keberlangsungan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahadi, G. D., Nur, N., & Ersela, L. (2023). *The Simulation Study of Normality Test Using Kolmogorov-Smirnov*. Vol. 6, No. 1. Juni, pp. 12-19. <https://doi.org/10.29303/emj.v6i1.131>
- Gede Igo B. K. & Putu P. Dewi. (2025). *Moderasi Komitmen Organisasi Pada Hubungan Partisipasi Kinerja Manajerial Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia*. Vol. 6, No. 2. Desember, pp. 591–605. <https://doi.org/10.55336/jpb.v6i2.387>
- Arieska, P. K., Herdiani, N., Sampling, S., & Relatif, E. (2018). *Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan*. Vol. 6, No. 2. November, pp. 166-171. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/statistik/article/view/4322/4001>
- Arikunto, S. (2010). *Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti*. Jakarta: Cetakan Ketujuhbelas. PT Rineka Cipta.
- Cyrious Cyrious, & Erica Adriana. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 3, pp. 194–206. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.630>
- Daulay, D. E., Jhosua, M., & Harahap, R. A. (2025). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi*. Vol. 4, No. 2. Desember, pp. 14138–14142. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4147>
- David, F. R. (2015). *Manajemen Strategik*. Salemba Empat. Jakarta : Cetakan Pertama
- Dr . H . Candra Wijaya, M . P. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Effendy, O. U. (1989). *Kamus Komunikasi*. Mandar Maju. <https://books.google.co.id/books?id=teQ5AAAAMAAJ>
- Fatimah, F., Casmat, M., Matematika, P. S., & Terbuka, U. (2024). *Pemodelan Regresi Linear Untuk Memprediksi Nilai Penjualan Di Pt Goodiebag Custom*. 5(1). September, pp. 1–13. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/336>
- Fraenkel, J. R., & N.E, W. (2008). *How to Design and Evaluate Research in Education*. McGraw-Hill.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership Without Easy Answers*. In *Leadership Without Easy Answers*. <https://doi.org/10.4159/9780674038479>
- Judge, S. P. R. dan T. A. (2015). *Organizational Behavior*. In *Proceedings of the National Academy of*

- Sciences (15th ed., Vol. 3, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056> <https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827> <https://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt> <http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005> <http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005>
- Anggiat T. Purba, A. Munir & Amanah S. (2022). Hubungan Kepercayaan Diri dan Dukungan Sosial dengan Kecemasan Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area dalam Menyelesaikan Tesis. Vol. 4, No. 4. Mei, pp. 2041-2051. <https://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/download/996/pd>
- Juma Luage. (2025). Studi Mengenai Kepemimpinan Visioner Dalam Mengubah Budaya Organisasi. *Iqra : Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora*, Vol. 4, No. 1. (2025). pp. 1–16. <https://jurnal.iai-assiddiq.ac.id/index.php/iqra/article/download/56/47>
- Muhaimin, F., & Nurprameswari, S. (2025). Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Layanan dan Kepesertaan PT Taspen Persero Palembang. *Rumah Jurnal*, 2(1) 49–58. <https://rumah-jurnal.com/index.php/jsaps/indexPOLA>
- Parlina, N., & Sujanto, B. (2023). *Teacher Digital Competencies (TDC): Strategi Peningkatan Kompetensi Digital Guru melalui Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan dan Komunitas Praktik Virtual*. Nas Media Pustaka.
- Abdul Wahab & Junaedi. (2022). Sampling dalam Penelitian Kesehatan. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Kesehatan*. 6(2), 42–49.
- Aditya Wahyu P. & Karwanto Karwanto (2019). *Gaya kepemimpinan partisipatif dalam upaya meningkatkan profesional guru*. Vol. 5, No. 1. September, pp. 58-67. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p58-67>
- Ainun Najih. (2017). Efektivitas Komunikasi Organisasi Pimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang. Vol. 2, No. 2. Juni, pp. 146–174. <http://eprints.unipdu.ac.id/2394/>
- Pesiwarissa, B. I. J., & Manafe, L. A. (2024). *Economics and Digital Business Review Komunikasi Interpersonal Atasan Dan Bawahan Dalam Membangun Efektivitas Kerja Pegawai*. Vol. 5, No. 2, pp. 543–555. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/download/1531/1037>
- Peter g. Northouse. (1998). Leadership: Theory and practice - Seventh Editions. In *The Journal of Academic Librarianship* (Vol. 24, Issue 2). [https://doi.org/10.1016/s0099-1333\(98\)90189-6](https://doi.org/10.1016/s0099-1333(98)90189-6)
- Rachman, R. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). *Peranan Komunikasi dalam Perilaku Organisasi pada Reposisi Jabatan Sekolah Tinggi Desain Indonesia*. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 13(3). 58-71. <https://doi.org/10.31294/jkom.v13i2.11793> Jurnal
- Ria, Y. M., & Darman, S. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Penerbit Nas Media Pustaka.
- Surya, A., Ramdhan, S., Zulfikar, M., Hasanah, U., & Agustin, D. I. (2024). *Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Hubungan dengan Pegawai di Klinik Pelangi Bunda Medika*. 11(1), 301–310. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/4434244>
- Suryadi, I., Pamungkas, R. W. P., & Wahyudi, F. S. (2023). Peran Kepemimpinan Efektif dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*. 1(2), 129–145. <https://doi.org/10.62504/n7ww8a59>
- Susanti, A. I. (2021). *Media pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi*. Penerbit NEM.
- Swarjana, I. K., & Skm, M. P. H. (2022). *Populasi-sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian*. Penerbit Andi.
- UR, D. W. (2019). *Teori Organisasi" Struktur dan Desain* (Vol. 1). UMMPress.
- Yani, L. A., Razkia, D., & Niko, P. F. (2022). Kemampuan Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa. *Jurnal Trunojoyo*, 13(1), 22–33. <https://journal.trunojoyo.ac.id/personifikasi/article/viewFile/14072/6707>