

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL, MOTIVASI
INTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI**

**(Studi Pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas
Islam Malang Tahun 2025)**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
MALANG
2026**

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S Al-Baqarah, 2:286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya
bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S Al- Insyirah, 94:5-6)

“Kita tidak bisa belajar tanpa rasa sakit”

(Aristoteles)

“Anda tidak perlu menjadi hebat untuk memulai, tetapi Anda harus mulai menjadi
hebat”

(Zig Ziglar)

“Skripsi adalah proses mengubah setiap air mata menjadi kekuatan untuk terus
melangkah”

(Siska Nuriyawati)

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL, MOTIVASI INTERNAL, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam
Malang Tahun 2025)**

Telah disetujui untuk diujikan di hadapan Majelis Penguji

Malang, 10 Januari 2026

Komisi Pembimbing

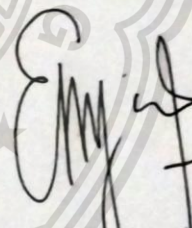
Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Khoiriyah Trianti, S.E., M.S.A

NPP. 190106199232271

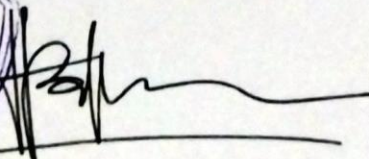


Eny Widayawati, S.AB., M.AB

NPP. 212207198632131

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis



Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB

NPP. 211305199032130

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL, MOTIVASI INTERNAL, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam
Malang Tahun 2025)**

Telah dipertahankan di depan Majelis Penguji Skripsi dan telah dinyatakan

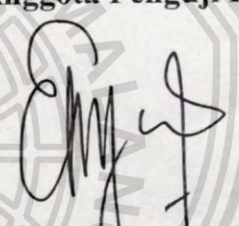
LULUS

Malang, 11 Maret 2026
Majelis Penguji

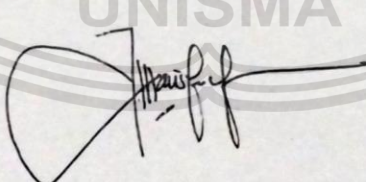
Ketua Penguji


Khoiriyah Trianti, S.E., M.S.A
NPP. 190106199232271

Anggota Penguji I


Eny Widayawati, S.AB., M.AB
NPP. 212207198632131

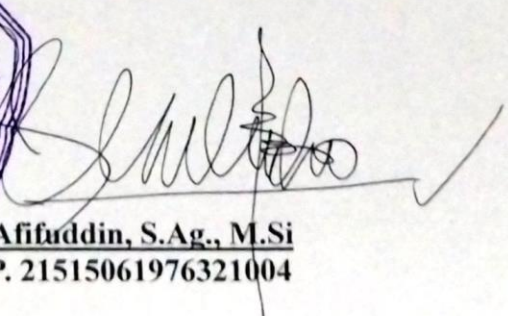
Anggota Penguji II


Daris Zunaida, S.AB., M.AB
NPP. 131206198232223

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Administrasi




Dr. Afifuddin, S.Ag., M.Si
NPP. 21515061976321004

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi saya yang berjudul, “Pengaruh Kepemimpinan Digital, Motivasi Internal, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang Tahun 2025)” tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah dan disebut sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 10 Januari 2026
Yang membuat pernyataan



Siska Nuriyawati
NPM. 22201092071

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, kekuatan, dan kemudahan-Nya, karya ini saya persembahkan untuk:

1. Ayah dan Ibu tercinta. Kepada mereka, penulis persembahkan setiap langkah perjuangan ini. Terimakasih atas pengorbanan dan ketulusan yang diberikan. Semoga dengan pencapaian ini membuat ayah dan ibu lebih bangga karena penulis telah berhasil menyandang gelar sarjana seperti yang diharapkan. Besar harapan penulis semoga ayah dan ibu selalu sehat, panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih dimasa yang akan datang
2. Semua pihak yang mendukung dan mendoakan saya hingga saat ini
3. Serta untuk diri saya sendiri, seorang perempuan sederhana dengan hati kecil tetapi dengan impian yang besar, sosok gadis yang telah berusaha bertahan, belajar, dan terus maju hingga menyelesaikan skripsi ini. Teruslah berjalan meski perlahan, asal tidak berhenti

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL, MOTIVASI INTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang Tahun 2025).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Drs. H. Junaidi, M.Pd., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Malang.
2. Bapak Dr. Afifuddin, S.Ag., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang.
3. Ibu Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
4. Almarhum Bapak Prof. Dr. H. Yaqub Cikusin, M.Si selaku dosen pembimbing I, yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan bimbingan kepada penulis
5. Ibu Khoiriyah Trianti, S.E., M.S.A selaku dosen pembimbing I pengganti, yang telah bersedia meluangkan waktunya menjadi dosen penguji skripsi saya
6. Ibu Eny Widayawati, S.AB., M.AB selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, dan arahan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan baik.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Administrasi khususnya Administrasi Bisnis yang telah membekali penulis dengan ilmu dan pengalamannya selama mengikuti studi.

8. Seluruh Staff Fakultas Ilmu Administrasi yang telah membantu saya menyelesaikan administrasi.
9. Lembaga pemberi beasiswa puslapdik, terima kasih sudah memberikan dukungan berupa bantuan biaya kuliah dan biaya hidup kepada penulis sehingga mampu menempuh pendidikan sarjana ini.
10. Cinta pertama, panutan, sekaligus sosok teristimewa dalam hidup saya, yaitu Ayah, terimakasih telah berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan, materi dan semangat serta selalu mengajarkan kebaikan dalam hidup penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan panjang umur karena ayah harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
11. Pintu surgaku, Ibu yang selalu menjadi penyemangat penulis dan menjadi sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi yang luar biasa meskipun beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan. Terimakasih untuk doa-doa yang selalu diberikan untuk penulis, terimakasih selalu berjuang untuk penulis, berkat doa serta dukungannya sehingga penulis bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan panjang umur karena ibu harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Nicolas Maliki Imanullah yang telah kebersamai penulis dari tahun 2019 hingga hari-hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terimakasih sudah selalu mendukung, memotivasi, mendengarkan keluh kesah, menyaksikan setiap tangisan, sehingga penulis bisa berdiri kuat sampai saat ini.
13. Teman-teman seperjuangan menaklukkan gelar S.A.B penulis dari semester awal hingga saat ini, yaitu Aprilia Dwi Cahyanti dan Qoyiimatul Lutfi Maulida Azizah. Terima kasih sudah kebersamai dan berkenan direpotkan penulis selama ini.

14. Disna, Kurnia, Vanya, Salsa, Jelita, Udin, Vije, dan rekan rekan semasa SMP dan SMK penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih sudah menjadi tempat melepas penat penulis selama menjalani masa perkuliahan hingga proses penulisan skripsi ini.
15. Mba Linda, Mba Rina, Iyas, Silvi dan Adek Aldo yang selalu ada, membantu, memberikan motivasi dan menguatkan penulis selama ini.
16. Teman-teman UKM Panorama Photography yang telah menjadi keluarga bagi penulis, tempat di mana penulis merasakan begitu banyak kasih, dukungan, dan ketulusan. Terima kasih telah menjadi ruang berproses serta belajar berbagai hal baru.
17. Semua yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Pastinya tak henti-henti penulis sampaikan semoga amal baik semua pihak mendapat balasan yang berlipat ganda dari sang pencipta yang pengasih dan penyayang Allah SWT. Aamiin.
18. Terakhir, untuk diri saya sendiri Siska Nuriyawati, terimakasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga mampu bertahan dan terus melangkah sejauh ini. Terimakasih pada raga dan jiwa yang masih tetap tegar dan ikhlas menjalani semuanya hingga sekarang. Terimakasih telah percaya pada keraguan dan kelelahan dalam setiap proses ini, meskipun jalannya terasa begitu berat. Kedepannya untuk raga yang tetap kuat, hati yang selalu tegar. Mari bekerjasama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 10 Januari 2026

Penulis

BIOGRAFI PENULIS



Siska Nuriyawati merupakan mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang dengan Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) 22201092071. Penulis lahir di Malang pada tanggal 06 Maret 2004.

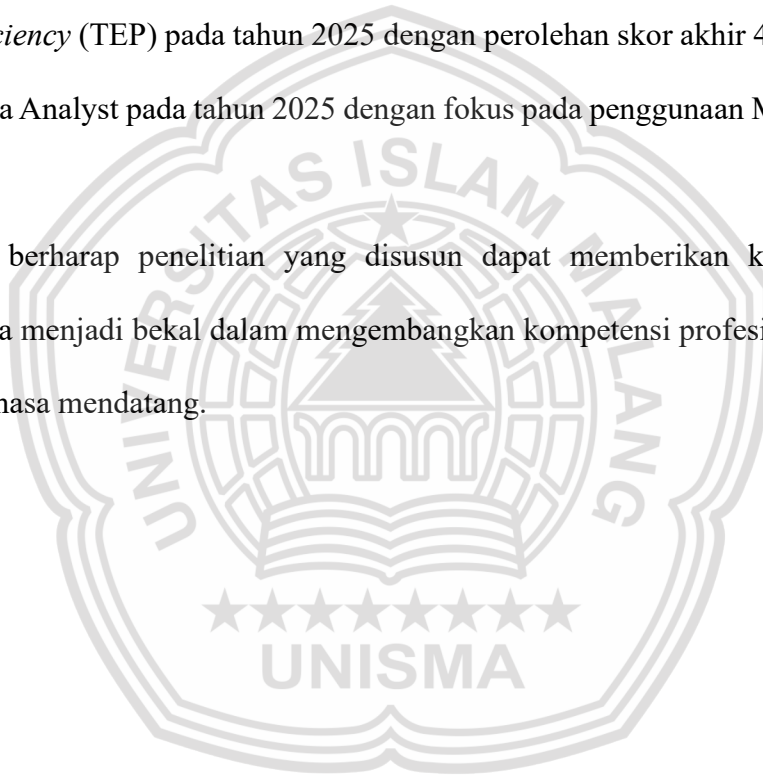
Pendidikan formal penulis dimulai dari jenjang Sekolah Dasar di SDN Bandulan 03 Malang. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 8 Malang. Setelah itu, penulis menempuh pendidikan menengah kejuruan di SMK Negeri 4 Malang dengan jurusan Multimedia dan berhasil meraih predikat Lulusan Terbaik Umum II pada tahun 2022. Pendidikan formal penulis kemudian dilanjutkan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Malang pada Program Studi Administrasi Bisnis sejak tahun 2022 hingga saat ini menempuh semester akhir dengan capaian Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) 3,93.

Selama masa perkuliahan, penulis aktif mengikuti berbagai kegiatan organisasi kemahasiswaan. Penulis tergabung dalam UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang dan menjabat sebagai pengurus Divisi Pendidikan dan Pelatihan periode 2024, serta sebagai Wakil Ketua Umum periode 2025. Selain aktif berorganisasi, penulis juga memiliki pengalaman magang sebagai Digital Marketing Specialist di Griya Marketer Academy, Malang, pada periode Agustus hingga September 2024. Dalam kegiatan magang tersebut, penulis terlibat dalam pembuatan konten artikel, mengunggah serta mengelola konten pada website Griya

Marketer Academy, serta menyusun tugas akhir berupa pembuatan website sebagai bagian dari laporan akhir magang.

Penulis berhasil menyelesaikan Program Kelas Profesional/Branding Program Design Grafis pada tahun 2024, yang menghasilkan satu proyek berupa pembuatan desain dan video profil. Selain itu, penulis juga memperoleh beberapa sertifikasi pendukung kompetensi akademik dan profesional, di antaranya *Test of English Proficiency* (TEP) pada tahun 2025 dengan perolehan skor akhir 477, serta sertifikasi Data Analyst pada tahun 2025 dengan fokus pada penggunaan Microsoft Excel.

Penulis berharap penelitian yang disusun dapat memberikan kontribusi akademik serta menjadi bekal dalam mengembangkan kompetensi profesional dan akademik di masa mendatang.



RINGKASAN

Siska Nuriyawati, 2026, **Pengaruh Kepemimpinan Digital, Motivasi Internal, dan Budaya Organisasi (Studi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang Tahun 2025)**. Khoiriyah Trianti, S.E., M.S.A dan Eny Widayawati, S.AB., M.AB. 23803, 19, 169.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya minat mahasiswa dalam berorganisasi di era digital, yang berdampak pada rendahnya komitmen dan partisipasi dalam organisasi kemahasiswaan. Observasi awal di UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang Tahun 2025 menunjukkan kelemahan kepemimpinan digital ketua umum, penurunan signifikan jumlah anggota baru, serta rendahnya kontribusi anggota yang tercermin dari tingginya ketidakhadiran dalam rapat dan pelaksanaan program kerja. Selain itu, budaya organisasi yang diterapkan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan anggota di era digital.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pengaruh kepemimpinan digital, motivasi internal, dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan terhadap komitmen organisasi pada anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang Tahun 2025. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu Anggota UKM Panorama Photography Tahun 2025 sebanyak 45 anggota. Teknik sampel yang dipilih dengan menggunakan teknik 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 ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan digital (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang Tahun 2025. Variabel motivasi internal (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang Tahun 2025. Variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang Tahun 2025. Hasil uji F menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (kepemimpinan digital, motivasi internal, dan budaya organisasi) secara simultan terhadap variabel dependen (komitmen organisasi), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,417, yang berarti seluruh variabel bebas yaitu kepemimpinan digital (X1), motivasi internal (X2) dan budaya organisasi (X3) memiliki kontribusi secara bersama sebesar 41,7% terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Sedangkan sisa nilai sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian disarankan UKM Panorama Photography untuk lebih memfokuskan penguatan budaya organisasi sebagai faktor utama peningkatan komitmen anggota, dengan menjadikan kepemimpinan digital dan motivasi internal sebagai unsur pendukung, sementara peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Digital, Motivasi Internal, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, UKM Panorama Photography*

SUMMARY

Siska Nuriyawati, 2026, *The Influence of Digital Leadership, Internal Motivation, and Organizational Culture (A Study on Members of the Panorama Photography UKM, Islamic University of Malang in 2025)*. Khoiriyah Trianti, S.E., M.S.A and Eny Widayawati, S.AB., M.AB. 23803, 19, 169.

This research is motivated by the declining interest of students in organizations in the digital era, which has resulted in low commitment and participation in student organizations. Initial observations at the Panorama Photography Student Activity Unit (UKM) in 2025 at the Islamic University of Malang, revealed weak digital leadership from the chairman, a significant decline in the number of new members, and low member contributions, reflected in high absenteeism from meetings and work program implementation. Furthermore, the implemented organizational culture does not fully align with the needs of members in the digital era.

This study aims to determine and explain the partial and simultaneous of digital leadership, internal motivation, and organizational culture on organizational commitment among members of the Panorama Photography Student Activity Unit (UKM) in 2025 at the Islamic University of Malang. The research method used was a quantitative survey. The data collection technique used was a questionnaire. The population in this study was 45 members of the Panorama Photography Student Activity Unit (UKM) in 2025. The sample size was selected using a saturated sampling technique due to the small population size. Data were processed using multiple linear regression statistical tests and SPSS software.

The results of this study indicate that the digital leadership variable (X1) does not have a significant effect on organizational commitment (Y) in members of UKM Panorama Fotografi Universitas Islam Malang in 2025. The internal motivation variable (X2) does not have a significant effect on organizational commitment (Y) in members of UKM Panorama Fotografi Universitas Islam Malang in 2025. The organizational culture variable (X3) has a significant effect on organizational commitment (Y) in members of UKM Panorama Fotografi Universitas Islam Malang in 2025. The results of the F test show that there is a significant influence between the independent variables (digital leadership, internal motivation, and organizational culture) simultaneously on the dependent variable (organizational commitment), so H_a is accepted and H_o is rejected. The results of the coefficient of determination test show that the adjusted R square value is 0.417, which means that all independent variables, namely digital leadership (X1), internal motivation (X2), and organizational culture (X3), have a joint contribution of 41.7% to the organizational commitment variable (Y). While the remaining value of 59.3% is influenced by other variables not included in this study. From the research results, it is recommended that UKM Panorama Photography should focus more on strengthening organizational culture as the main factor in increasing member commitment, by making digital leadership and internal motivation as supporting elements, while further researchers are advised to add other variables that have not been studied.

Keywords: Digital Leadership, Internal Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment, UKM Panorama Photography

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mahasiswa menyimpan kapasitas yang signifikan dalam menangkap dan menguasai pemahaman dinamika perubahan serta perkembangan di bidang pendidikan dan kehidupan sosial masyarakat. Dalam peran di komunitas akademik, mahasiswa dituntut mengimplementasikan prinsip-prinsip Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup tiga kewajiban utama, yaitu kegiatan pembelajaran, riset ilmiah, serta pelayanan atau kontribusi kepada masyarakat secara nyata (Regita, 2023). Salah satu bentuk aktualisasi nilai tersebut ialah melalui keterlibatan aktif dalam organisasi kemahasiswaan, disini mahasiswa dapat mengasah kemampuan kepemimpinan, memperkuat kolaborasi, serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi sebagai wujud tanggung jawab dan partisipasi dalam menciptakan perubahan yang konstruktif di lingkungan kampus maupun di lingkungan masyarakat.

Realitanya pada era digital saat ini menunjukkan adanya penurunan minat mahasiswa dalam berorganisasi. Menurut laporan LPM (Lembaga Pers Mahasiswa) dikutip dalam (Nurmala dkk., 2024) terdapat 18,5% mahasiswa mengungkapkan aktivitas organisasi berpotensi mengganggu aktivitas belajar mereka. Sementara itu 28,7% mengungkapkan bahwa partisipasi dalam aktivitas organisasi tidak mengganggu aktivitas belajar mereka. Sedangkan 52,8% bersikap netral dikarenakan ragu dengan jawaban yang dipilih antara organisasi mengganggu kegiatan

akademik atau tidak. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa tidak memiliki keyakinan kuat terhadap pentingnya berorganisasi, sehingga minat berorganisasi menjadi semakin rendah. Minat berorganisasi yang rendah ini berdampak langsung pada menurunnya komitmen mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan, karena mahasiswa yang tidak tertarik sejak awal cenderung tidak menunjukkan loyalitas, keterlibatan, maupun partisipasi aktif.

Hal ini dibuktikan juga dari artikel (Salsabila, 2024) yang menyatakan bahwa banyak mahasiswa yang kini memandang organisasi kemahasiswaan tidak lagi menarik karena dianggap menyita waktu, serta adanya perubahan budaya di kalangan mahasiswa yang membuat kegiatan organisasi dianggap kurang relevan dengan kebutuhan mereka saat ini. Hasil tersebut turut konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh (Silalahi dkk., 2024) yang menguraikan bahwa rendahnya minat mahasiswa dalam organisasi disebabkan oleh perubahan orientasi nilai dan motivasi. Banyak mahasiswa lebih menekankan aspek yang memiliki hasil secara nyata seperti pengalaman kerja, sertifikat, dan portofolio profesional dibandingkan pengembangan kepemimpinan atau jaringan sosial di organisasi kampus. Penelitian tersebut menegaskan bahwa sebagian mahasiswa menilai organisasi tidak lagi relevan dan tidak penting, karena tidak memberikan *benefit* yang instan. Pengalaman mengikuti organisasi kemahasiswaan padahal memberikan kontribusi besar tidak hanya terhadap *soft skill* seperti kepemimpinan, komunikasi, *problem solving*, dan manajemen waktu yang sangat dibutuhkan di dunia kerja, tetapi juga terhadap pengembangan *hard skill* yang selaras dengan disiplin ilmu, potensi, serta ketertarikan yang dimiliki oleh setiap mahasiswa, yang nantinya dapat

dikembangkan menjadi portofolio profesional dan menjadi nilai tambah dalam dunia kerja.

Perubahan pandangan tersebut tidak terlepas dari dinamika perkembangan zaman. Transformasi menuju masa revolusi industri 4.0 juga society 5.0 sudah mempercepat digitalisasi di banyak bidang, meliputi pendidikan dan organisasi sosial (Gunawan, 2025). Digitalisasi ini di satu pihak menawarkan kemudahan serta efisiensi, namun di pihak lain menimbulkan perubahan dalam perilaku manusia di organisasi, yaitu memengaruhi pola komunikasi, interaksi sosial, serta pembentukan identitas sosial mereka (Zacky Nauvan dkk., 2024.). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi di era digital tidak semata-mata bergantung pada kecanggihan teknologi yang dimiliki, tetapi juga pada tingkat dedikasi serta partisipasi para anggotanya untuk tetap berkontribusi secara konsisten dan bertanggung jawab terhadap tujuan bersama. Pandangan ini sama dengan pandangan (Nopriadi dkk., 2024) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) termasuk modal utama untuk menggapai mimpi atau kesuksesan suatu organisasi, oleh karena itu, keberadaan anggota yang mempunyai **komitmen tinggi pada organisasi di era digital seperti sekarang ini** menjadi kondisi penting yang perlu mendapatkan perhatian.

Menurut (Rohman dkk., 2023) komitmen organisasi merupakan kesediaan individu untuk mencurahkan upaya lebih demi mencapai tujuan organisasi, serta memiliki kemauan tinggi supaya tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana anggota menunjukkan loyalitas, keterlibatan, serta tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi (Putro

dkk., 2023). Faktor-faktor utama yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi meliputi kepemimpinan digital, dorongan intrinsik, serta budaya yang berkembang dalam organisasi. Pernyataan ini selaras dengan hasil riset (Putro dkk., 2023) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi melalui uji t (parsial) dan uji f (simultan).

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Sebuah organisasi wajib mempunyai ketua yang terampil agar dapat membimbing dan mengoptimalkan potensi anggotanya sehingga organisasi bisa berkembang dan mempertahankan keadaanya (Putro dkk., 2023). Menurut (Fathorrahman, 2025) kepemimpinan merupakan suatu upaya sistematis yang dilakukan untuk mengarahkan, membimbing, dan memotivasi individu maupun kelompok dalam lembaga. Kepemimpinan bukan sekadar untuk pendorong aktivitas, bukan hanya itu tapi bisa sebagai sumber inspiratif yang memberikan tujuan yang jelas terhadap cita-cita organisasi. Seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu merespons perubahan, menyelesaikan konflik, serta menemukan jalan keluar dari beragam kendala yang timbul selama proses pencapaian tujuan agar dapat meningkatkan komitmen anggota didalam organisasi. Transformasi digital yang berkembang dengan pesat telah membawa perubahan besar terhadap peran seorang pemimpin dalam organisasi. Pemimpin tidak lagi cukup hanya mengandalkan kemampuan manajerial konvensional, melainkan harus memiliki kompetensi yang relevan dengan kemajuan teknologi (Fathorrahman, 2025). Menurut (Rosnelli, 2024) perilaku konsumen terus berubah dalam era digital seperti sekarang ini, sehingga

pemimpin perlu memiliki kepekaan terhadap perubahan ekonomi global dan terbuka terhadap perkembangan teknologi informasi. Dalam konteks ini maka konsep kepemimpinan digital di dalam organisasi menjadi faktor krusial untuk meningkatkan komitmen organisasi di era digital saat ini.

Menurut (Fathorrahman, 2025) kepemimpinan digital adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan adaptif terhadap perubahan, bersikap visioner dalam mengambil keputusan, serta proaktif dalam mendorong munculnya inovasi di lingkungan kerjanya. Adanya kepemimpinan digital yang bersikap visioner dalam mengambil keputusan di tengah lingkungan yang adaptif, nantinya akan dapat menumbuhkan komitmen organisasi yang kuat dan berkelanjutan di antara para anggotanya (Fathorrahman, 2025). Pendapat ini diperkuat dengan penelitian (Aulia dkk., 2024) berdasarkan temuan penelitian, kepemimpinan digital memengaruhi komitmen organisasi, dengan objek penelitiannya yaitu komitmen guru. Pendapat lain juga disampaikan oleh (Kurniawati & Chalimah, 2024) yang menunjukkan bahwa dukungan pemimpin dalam mengembangkan kompetensi digital anggota berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga dapat memperkuat keterlibatan anggota organisasi. Pendapat yang berbeda disampaikan oleh (Purnama & Komara, 2019) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memengaruhi komitmen organisasi, karena peningkatan kualitas gaya kepemimpinan justru diikuti oleh penurunan tingkat komitmen organisasi.

Peningkatan komitmen organisasi bukan hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan digital, namun juga dipengaruhi faktor motivasi. Motivasi

merupakan unsur untuk membuat seseorang melakukan suatu aktivitas, sehingga dapat dipahami sebagai faktor pemicu munculnya perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dijalankan seseorang pada dasarnya dipengaruhi oleh adanya dorongan tertentu yang melatarbelakanginya (Sutrisno, 2023). Adapun satu faktor yang mendorong motivasi yaitu motivasi internal. (Uno, 2021) menyatakan motivasi internal merupakan tindakan yang munculnya tanpa membutuhkan pemicu dari luar karena hal tersebut sudah melekat dalam diri individu yang sejalan dengan kebutuhannya. Penelitian (Putro dkk., 2023) menyatakan bahwa anggota dengan motivasi yang tinggi umumnya menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk mentuntaskan tugas, sedangkan mereka yang tingkat motivasinya rendah bisa memengaruhi tingkat komitmen yang tidak maksimal. Penelitian (Nurochim, 2020) *menunjukkan motivasi berprestasi termasuk faktor utama yang secara langsung memberikan dampak positif pada komitmen organisasi*. Fenomena ini muncul sebab individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki dorongan internal untuk mencapai target, semakin tinggi motivasi seseorang untuk berprestasi, semakin besar keinginan mereka untuk terlibat di dalam organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Jati dkk., 2025) membuktikan bahwa motivasi internal secara instrinsik berpengaruh pada komitmen afektif karena individu yang termotivasi secara intrinsik memiliki dorongan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Pendapat berbeda disampaikan oleh penelitian (Budiman & Mochamad Siddiq, 2025) yang menjabarkan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, dijelaskan bahwa dorongan tanpa dukungan struktural seperti pengakuan, kejelasan

peran, atau jalur karier dapat mengurangi potensinya untuk memengaruhi keterikatan organisasi jangka panjang.

Kepemimpinan digital dan motivasi internal menjadi dua elemen yang memengaruhi tingkat komitmen dalam organisasi. Disisi lain budaya **organisasi** juga turut menentukan kuat atau lemahnya komitmen tersebut.. Budaya organisasi mencerminkan nilai, kepercayaan, dan aturan dimana digunakan sebagai acuan bagi perilaku anggota dalam mencapai tujuan bersama. Menurut (Robbins & Judge, 2017) Budaya organisasi merujuk pada Kumpulan nilai bersama yang diyakini oleh seluruh anggota kelompok, sekaligus menjadi penanda perbedaan antara satu organisasi dengan yang lain. Menurut (Putro dkk., 2023) dengan budaya organisasi yang sesuai bisa menumbuhkan keefektifan organisasi maka cita-cita organisasi bisa terlaksana. Budaya organisasi yang sesuai akan memiliki karakteristik yang bisa menghadirkan ketertarikan individu untuk tetap komitmen bertahan di dalam organisasi. Pendapat tersebut didukung penelitian (Permana dkk., 2020) yang membuktikan budaya organisasi memiliki pengaruh pada komitmen organisasi karena ketika individu merasa dihargai dan diakui keberadaannya, muncul rasa memiliki yang kemudian membentuk nilai-nilai budaya positif dan mendorong peningkatan komitmen terhadap organisasi. Penelitian lain yang disampaikan oleh (Ismanda & Purba, 2025) menyatakan pendapat yang sama yakni budaya organisasi yang tinggi bisa memengaruhi komitmen organisasi. Pendapat berbeda ditunjukkan dari penelitian (Posumah dkk., 2023) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Dari hasil kuesioner indikator *stability* menunjukkan nilai paling rendah yang menunjukkan bahwa aspek tersebut belum

dapat ditampung secara optimal, maka dari itu budaya organisasi dinilai tidak memberikan pengaruh pada keterikatan organisasi.

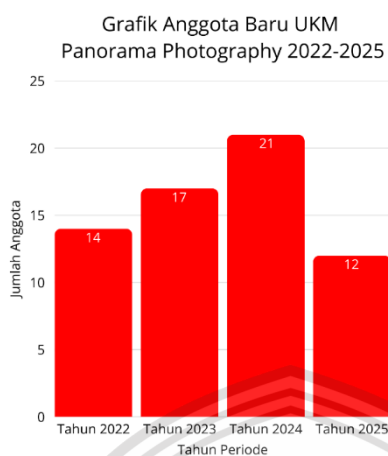
Penelitian ini bertempat di Unit Kreativitas Mahasiswa (UKM) **Panorama Photography Universitas Islam Malang** yang merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan berbasis Unit Kreativitas Mahasiswa yang bergerak di bidang fotografi, videografi, dan pengembangan kreativitas visual. UKM Panorama Photography adalah organisasi kemahasiswaan internal kampus pada tingkat universitas yang termasuk dalam kategori *non-profit*. UKM Panorama Photography telah berkontribusi dalam berbagai kegiatan dokumentasi acara kampus, pelatihan fotografi, produksi videografi podcast, perlombaan tingkat lokal dan nasional, hingga pameran karya mahasiswa. Dalam pelaksanaannya, UKM Panorama Photography menghadapi sejumlah permasalahan, seperti **rendahnya persentasi kehadiran dalam kegiatan kegiatan rapat program kerja serta menurunnya jumlah anggota baru.**

Merujuk pada observasi awal yang dilaksanakan oleh peneliti di UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang tahun 2025, ditemukan bahwa Ketua Umum tahun 2025 menunjukkan kelemahan dalam aspek kepemimpinan digital. Ketua Umum masih kurang menunjukkan ketegasan dalam pengambilan keputusan juga sering terlambat menyampaikan arahan kepada anggota, padahal dalam era digital, organisasi dituntut untuk bekerja cepat dan responsif. Arahan yang diberikan juga sering kali bersifat ambigu dan tidak bersifat final. Program kerja yang berhubungan dengan aktivitas digital, seperti pengelolaan media sosial dan pembuatan hingga editing podcast, juga sering tertunda dan tidak berjalan

sesuai jadwal karena ketua umum tidak segera menindaklanjuti atau mengingatkan tim yang bertanggung jawab. Kondisi tersebut menyebabkan momentum promosi dan dokumentasi kegiatan menjadi hilang. Situasi tersebut mencerminkan lemahnya kemampuan pemimpin dalam mengoptimalkan koordinasi berbasis digital, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi internal anggota dan berdampak pada tingkat komitmen organisasi secara keseluruhan.

Permasalahan lemahnya kepemimpinan digital dari ketua umum yang belum optimal, diikuti oleh munculnya permasalahan lain yaitu penurunan anggota baru secara signifikan di UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang tahun 2025. Pada tahun 2022 anggota baru tercatat 14 anggota, sedangkan tahun 2023 tercatat 17 anggota baru terdapat peningkatan 3 anggota. Pada tahun 2024 tercatat anggota baru berjumlah 21 anggota mengalami kenaikan sebanyak 4 anggota. Dari tahun 2022-2024 terlihat tidak adanya indikasi penurunan anggota baru. Kondisi berbeda terlihat di tahun 2025, dimana anggota baru tercatat 12 anggota, hal ini mengalami penurunan signifikan dengan perbedaan 9 anggota dari tahun 2024. Kondisi tersebut menunjukkan adanya penurunan motivasi internal yang disebabkan karena banyak anggota baru yang tidak menyelesaikan seluruh tahapan menjadi anggota tetap seperti diklat lapang, diklat lanjut, pameran fotografi, hingga pengukuhan.

Gambar 1.1 Grafik Anggota Baru UKM Panorama Photography 2022-2025



Sumber data sekunder, diolah peneliti (Oktober 2025)

Merujuk pada gambar 1.1 yang disajikan, dapat ditarik Kesimpulan bahwa jumlah anggota baru di tahun 2025 menurun cukup tajam, dari 21 orang pada tahun 2024 menjadi hanya 12 orang. Penurunan ini menunjukkan berkurangnya minat dan motivasi internal anggota baru untuk tetap bergabung setelah melewati proses pembinaan panjang di UKM Panorama Photography. Motivasi internal yang melemah, maka komitmen terhadap organisasi pun ikut menurun karena anggota cenderung kehilangan semangat dan keterikatan terhadap kegiatan yang dijalankan. Tinggi rendahnya komitmen organisasi dapat tercermin dari seberapa mampu organisasi mempertahankan jumlah anggotanya dari tahun ke tahun.

Penurunan kontribusi anggota UKM Panorama Photography juga ditemukan dari rendahnya tingkat partisipasi anggota dalam pelaksanaan berbagai program kerja (proker). Fenomena ini terlihat dari tingginya frekuensi izin ketidakhadiran dalam rapat. Izin ketidakhadiran dihitung dari total keseluruhan rapat yang dilaksanakan, dimana pada program kerja musyawarah kerja, tercatat 2 pengajuan

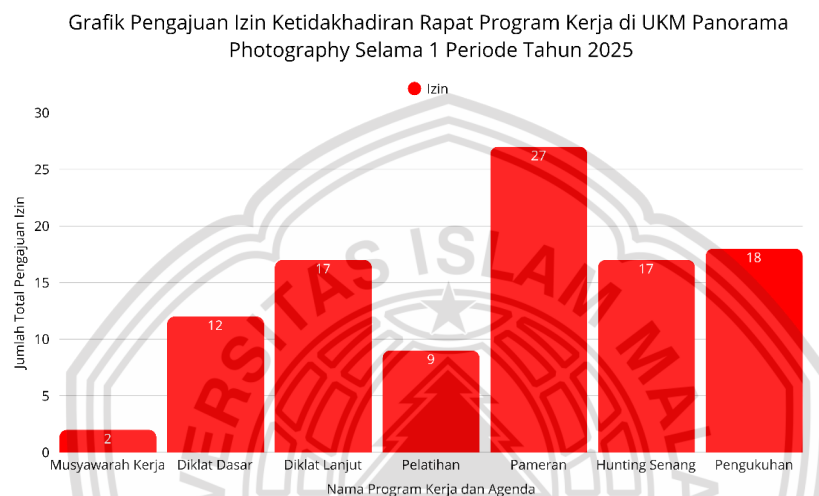
izin dari total 3 kali rapat. Berbeda dengan program kerja diklat dasar, yang memiliki frekuensi rapat lebih tinggi yaitu sebanyak 6 kali rapat, dan tercatat 12 pengajuan izin, menunjukkan kenaikan signifikan dibandingkan program kerja musyawarah kerja. Kondisi ini menunjukkan semakin banyak rapat dijadwalkan, semakin banyak pula tingkat ketidakhadiran anggota.

Pada program kerja diklat lanjut, terdapat 17 izin dari total 4 kali rapat. Agenda pelatihan fotografi melaksanakan 4 kali pelatihan dengan 9 pengajuan izin, masih tergolong sedang dan relatif lebih terkendali dibanding agenda besar lainnya. Namun pada program kerja pameran, ditemukan tingkat izin paling tinggi yaitu 27 pengajuan izin dari 5 kali rapat, yang menunjukkan kurangnya komitmen dan partisipasi aktif anggota dalam program kerja ini. Pada program kerja hunting senang, yang merupakan kegiatan *non-formal* dan lebih bersifat rekreatif, terdapat 17 pengajuan izin dari total 3 rapat. Tingginya jumlah izin pada kegiatan yang tidak menuntut beban kerja berat ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran anggota tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat keseriusan kegiatan, namun juga oleh faktor minat dan prioritas pribadi. Berbeda dengan program kerja pengukuhan, yang merupakan kegiatan *formal*, tercatat 18 pengajuan izin dari total 3 rapat. Jumlah izin yang tetap tinggi pada kegiatan formal ini mengindikasikan adanya masalah komitmen organisasi dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan peran sebagai anggota.

Dari total 28 rapat yang dilaksanakan pada 7 program kerja yang sudah berjalan dengan jumlah peserta tetap 33 anggota, diperoleh total 102 pengajuan izin. Berdasarkan perhitungan persentase, tingkat ketidakhadiran yang disebabkan oleh

izin adalah sebesar 11,04% dari keseluruhan peluang kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap rapat yang dihadiri 33 anggota, hampir selalu ada anggota yang mengajukan izin dan tidak mengikuti rapat.

Gambar 1.2 Grafik Pengajuan Izin Rapat Program Kerja di UKM Panorama Photography Tahun 2025



Sumber data sekunder, diolah peneliti (Oktober 2025)

Berdasarkan gambar 1.2 diatas dapat disimpulkan, bahwa anggota masih memiliki komitmen yang fluktuatif terhadap organisasi, ditandai dengan konsistennya pengajuan izin dalam setiap rapat program kerja, kurangnya partisipasi aktif, dan lemahnya rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan rapat program kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan motivasi internal anggota yang berdampak langsung pada Tingkat keterikatan organisasi secara keseluruhan.

Kondisi yang lain ditemukan bahwa nilai-nilai organisasi yang diterapkan UKM Panorama Photography belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dan

ekspektasi anggota di era digital. Contohnya seperti, sistem perekrutan anggota baru yang berlangsung selama satu tahun penuh dinilai terlalu panjang dan menimbulkan kejenuhan, karena dalam satu tahun kepengurusan kegiatan organisasi hanya berfokus pada program kerja tersebut. Fokus program kerja yang kurang variatif menjadikan kegiatan organisasi bersifat monoton yang pada akhirnya menurunkan minat anggota untuk berkontribusi aktif karena kegiatan yang dilakukan membuat kejenuhan sehingga berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1.1 Program Kerja UKM Panorama Photography Tahun 2025

No	Nama Program Kerja	Pelaksanaan	Jenis
1.	Musyawarah Kerja	Januari 2025	Internal
2.	Diklat Dasar	April 2025	Internal
3.	Diklat Lanjut	Mei 2025	Internal
4.	Pameran	Agustus 2025	Eksternal
5.	Hunting Senang	September 2025	Internal
6.	Pengukuhan	Oktober 2025	Internal

Sumber data sekunder, diolah peneliti (Oktober 2025)

Tabel 1.2 Agenda UKM Panorama Photography Tahun 2025

No	Nama Agenda	Pelaksanaan	Jenis
1.	Hunting Rutin	Juli 2025	Internal
2.	Pelatihan	Mei-Juni 2025	Internal
3.	Dokumentasi Kampus	September 2025	Proyek Kolaboratif
4.	Podcast	Setiap bulan	Proyek Kolaboratif
5.	Lomba Fotografi	Agustus 2025	Eksternal (Agenda Baru)
6.	Pengelolaan Website	1 Tahun	Internal
7.	Pengelolaan Media Sosial	1 Tahun	Internal

Sumber data sekunder, diolah peneliti (Oktober 2025)

Merujuk pada tabel 1.1 serta tabel 1.2 dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa program kerja di UKM Panorama Photography cenderung bersifat rutin dan terbatas pada pola lama yang menunjukkan bahwa budaya organisasi di UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang Tahun 2025 masih berorientasi pada aktivitas konvensional. Pelaksanaan agenda UKM Panorama Photography

Universitas Islam Malang tahun 2025 telah menunjukkan adanya upaya inovasi melalui penyelenggaraan kegiatan baru, seperti Lomba Fotografi yang bersifat eksternal, meskipun demikian secara keseluruhan program kerja dan agenda UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang tahun 2025 masih menunjukkan kecenderungan yang monoton sama setiap tahunnya. Program kerja yang bersifat monoton membuat anggota merasakan bahwa kegiatan organisasi kurang memberikan ruang untuk eksplorasi maupun inovasi, maka semangat mereka untuk terlibat aktif dalam setiap program kerja dan agenda cenderung menurun. Berdasarkan kondisi tersebut, kurangnya pembaruan dalam budaya organisasi dan fokus program kerja dan agenda yang monoton berpotensi melemahkan komitmen anggota dalam jangka panjang.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan memperlihatkan bahwa sebagian anggota belum memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh lemahnya penerapan prinsip kepemimpinan digital, rendahnya motivasi internal, serta budaya organisasi yang belum sepenuhnya adaptif terhadap kebutuhan dan karakteristik anggota di era digital saat ini. Kondisi ini menunjukkan adanya **tantangan pada aspek kepemimpinan digital, motivasi internal, dan budaya organisasi** yang berpotensi memengaruhi **tingkat komitmen anggota terhadap UKM Panorama Photography**.

Berdasarkan hasil telaah literatur, ditemukan bahwa penelitian-penelitian terdahulu hasilnya masih belum seragam dan mayoritas masih berfokus pada lembaga pemerintah, maupun organisasi *profit*. Disamping itu juga terdapat penelitian yang meneliti di organisasi kemahasiswaan *non-profit* tetapi belum

meneliti variabel kepemimpinan digital yang menggambarkan era digital dan variabel motivasi internal yang menggambarkan karakteristik organisasi kemahasiswaan *non-profit*. Misalnya penelitian (Syahteria, 2024) yang mengkaji variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi tetapi dengan objek penelitian pada lembaga pemerintah seperti Mabes TNI AL. Penelitian berikutnya dijabarkan oleh (Febrianti, 2024) yang meneliti kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi dengan objek lebih kompleks yaitu pada perusahaan manufaktur. Penelitian lain (Putro dkk., 2023) yang mengkaji variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi kemahasiswaan *non-profit* yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa.

Dari penjabaran bisa ditarik kesimpulan belum ada penelitian terdahulu yang dengan rinci mengkaji **organisasi kemahasiswaan berbasis *non-profit*** seperti di UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang, dengan memperhatikan variabel kepemimpinan di era digital serta motivasi secara internal yang sesuai dengan karakteristik organisasi *non-profit*. Hal ini penting dikaji karena organisasi kemahasiswaan seperti UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang memiliki karakteristik berbeda, di mana anggota tidak memperoleh imbalan finansial, melainkan motivasi intrinsik dan rasa keterikatan terhadap nilai-nilai organisasi selain itu di era digital peran kepemimpinan tidak hanya bergantung pada kemampuan memimpin secara konvensional melainkan juga oleh kecakapan pemimpin dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi digital untuk mengarahkan, mengkoordinasikan anggota untuk menjaga keterlibatan anggota. Kondisi ini menunjukkan adanya *gap empiris* dalam kajian komitmen organisasi

yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama dalam lingkup organisasi kemahasiswaan dalam era digital sekarang ini, yang belum banyak dieksplorasi oleh penelitian sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini hadir secara khusus menelaah pengaruh **kepemimpinan digital, dorongan intrinsik, dan nilai-nilai organisasi** terhadap **komitmen organisasi** di lingkungan organisasi kemahasiswaan *non-profit* di era digital seperti UKM Panorama Photography ini.

Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai aspek yang bisa meningkatkan komitmen organisasi, umumnya hanya menyoroti kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi dengan konteks umum. Penelitian yang secara spesifik mengintegrasikan kepemimpinan digital, motivasi internal dan budaya organisasi dalam memengaruhi komitmen organisasi kemahasiswaan *non-profit* masih jarang dilakukan. Hal ini dilihat dari penelitian (Putro dkk., 2023) yang hanya berfokus pada gaya kepemimpinan konvensional, serta motivasi yang masih bersifat umum dan belum membedakan antara motivasi eksternal dan motivasi internal. Penelitian lainnya disampaikan oleh (Kholid dkk., 2019) yang pendekatannya masih terbatas pada kepemimpinan konvensional dan aspek motivasi belum menjadi variabel yang dikaji. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam dua aspek utama. Pertama, penelitian ini mengkaji variabel kepemimpinan digital sebagai bentuk adaptasi gaya kepemimpinan terhadap tantangan era digital yang menuntut kecepatan, transparansi, dan kolaborasi berbasis teknologi. Kedua, penelitian ini menambahkan variabel motivasi internal sebagai faktor psikologis yang berperan dalam memperkuat komitmen anggota organisasi *non-profit* yang tidak didorong oleh insentif materiil, tetapi didorong oleh dorongan intrinsik,

seperti rasa tanggung jawab, kepuasan pribadi, dan komitmen terhadap nilai sosial organisasi.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena komitmen organisasi merupakan faktor utama dalam menjaga stabilitas, efektivitas, dan keberlanjutan kegiatan organisasi baik organisasi *profit* atau *non-profit* seperti UKM Panorama Photography. Anggota dengan komitmen tinggi akan mempunyai rasa memiliki, rasa menjadi bagian tim, rasa loyalitas yang tinggi, dan rasa berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Aprinawati dkk., 2022). Di dalam UKM Panorama Photography menunjukkan indikasi masalah berkurangnya komitmen organisasi. Dari masalah tersebut penting bagi organisasi kemahasiswaan seperti UKM Panorama Photography untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen anggota. Penelitian ini difokuskan pada **Unit Kreativitas Mahasiswa (UKM) Panorama Photography Universitas Islam Malang**, karena organisasi ini merepresentasikan komunitas kreatif yang aktif namun menghadapi tantangan dalam mempertahankan partisipasi atau komitmen anggota di tengah perubahan digital.

Penelitian ini memiliki relevansi yang kuat dengan bidang studi Administrasi Bisnis karena menelaah faktor-faktor manajerial yang memengaruhi komitmen organisasi melalui perspektif kepemimpinan digital, motivasi internal, dan budaya organisasi, yang merupakan elemen inti dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Penerapan konsep kepemimpinan digital dalam konteks organisasi kemahasiswaan mencerminkan adaptasi terhadap administrasi modern di era transformasi teknologi, sehingga memberikan kontribusi teoritis dalam

memperkaya literatur administrasi bisnis, khususnya terkait pengelolaan organisasi berbasis digital yang efektif dan berorientasi pada komitmen anggota. Berfokus pada UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang, penelitian ini diinginkan bisa memberi peran praktis melalui penyempurnaan strategi kepemimpinan adaptif, peningkatan motivasi intrinsik anggota untuk memperkuat partisipasi, loyalitas, dan tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan organisasi serta penciptaan nilai-nilai organisasi yang inklusif juga kolaboratif di era digital.

Merujuk pada latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil tidak seragam, dan masalah yang dipaparkan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Digital, Motivasi Internal, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang Tahun 2025)”**

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang yang sudah dipaparkan, sehingga rumusan masalah yang dikemukakan peneliti yaitu:

1. Apakah kepemimpinan digital berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang?
2. Apakah motivasi internal berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang?
4. Apakah kepemimpinan digital, motivasi internal, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah sebelumnya, tujuan yang ingin dicapai di penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan digital secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi internal secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang.
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang.
4. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan digital, motivasi internal, dan budaya organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dikehendaki bisa menghasilkan beberapa manfaat yaitu:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Dari sisi teoritis, penelitian ini bisa berkontribusi terhadap pengembangan disiplin ilmu pengetahuan, terutama pada bidang manajemen SDM dan perilaku organisasi, melalui fokus mengenai pengaruh kepemimpinan digital, motivasi internal, dan budaya atau nilai-nilai organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian literatur tentang penerapan konsep kepemimpinan digital dalam organisasi *non-profit* pada ranah universitas, yang hingga kini belum banyak dikaji. Penelitian bisa menjadi rujukan bagi penelitian berikutnya untuk mengembangkan model teoritis dimana menghubungkan faktor-faktor psikologis dan struktural terhadap komitmen anggota organisasi mahasiswa di era digital.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diupayakan mampu menghadirkan manfaat praktis untuk beberapa pihak, yakni:

1. Bagi UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam merancang strategi pengelolaan organisasi yang lebih efektif dengan memanfaatkan kepemimpinan digital, memperkuat motivasi internal, serta membangun budaya organisasi yang positif dan partisipatif untuk lebih meningkatkan komitmen anggotanya.

2. Bagi pihak universitas dan organisasi kemahasiswaan lainnya temuan penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam mengembangkan pelatihan kepemimpinan berbasis teknologi serta strategi pembinaan mahasiswa yang berorientasi pada peningkatan komitmen dan keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan di era digital.
3. Bagi peneliti berikutnya temuan penelitian dapat menjadi rujukan dan dasar pengembangan studi lanjutan terkait unsur-unsur yang memengaruhi komitmen organisasi di lingkungan organisasi kemahasiswaan *non-profit*.

1.5. Sistematika Pembahasan

Uraian hasil penelitian ini terbagi menjadi enam bab yang saling terhubung guna mempermudah peneliti maupun pembaca dalam memahami isi penelitian. Sebelum masuk ke Bab I, terdapat bagian awal yang meliputi sampul, halaman motto, lembar persetujuan skripsi, lembar pengesahan tim penguji, pernyataan keaslian karya, ringkasan (summary), kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, serta daftar lampiran. Selanjutnya, pembahasan disajikan dalam beberapa bab yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama berisi pendahuluan yang memaparkan latar belakang berupa fakta permasalahan atau fenomena yang akan diteliti beserta alasan dilakukannya penelitian. Selain itu, bab ini juga mencakup rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian (baik secara teoritis maupun praktis), serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua memuat kajian pustaka yang mengulas penelitian-penelitian sebelumnya dengan topik yang relevan atau sejenis dengan penelitian. Sumber kajian berasal dari jurnal, skripsi, tesis, disertasi, maupun dokumen lain. Di samping itu, bab ini menyajikan teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang dirujuk dari buku, serta memuat kerangka hipotesis yang mendukung penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab kedua memuat kajian pustaka yang mengulas penelitian-penelitian sebelumnya dengan topik yang relevan atau sejenis dengan penelitian. Sumber kajian berasal dari jurnal, skripsi, tesis, disertasi, maupun dokumen lain. Di samping itu, bab ini menyajikan teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang dirujuk dari buku, serta memuat kerangka hipotesis yang mendukung penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan metode penelitian yang digunakan, meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, indikator, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

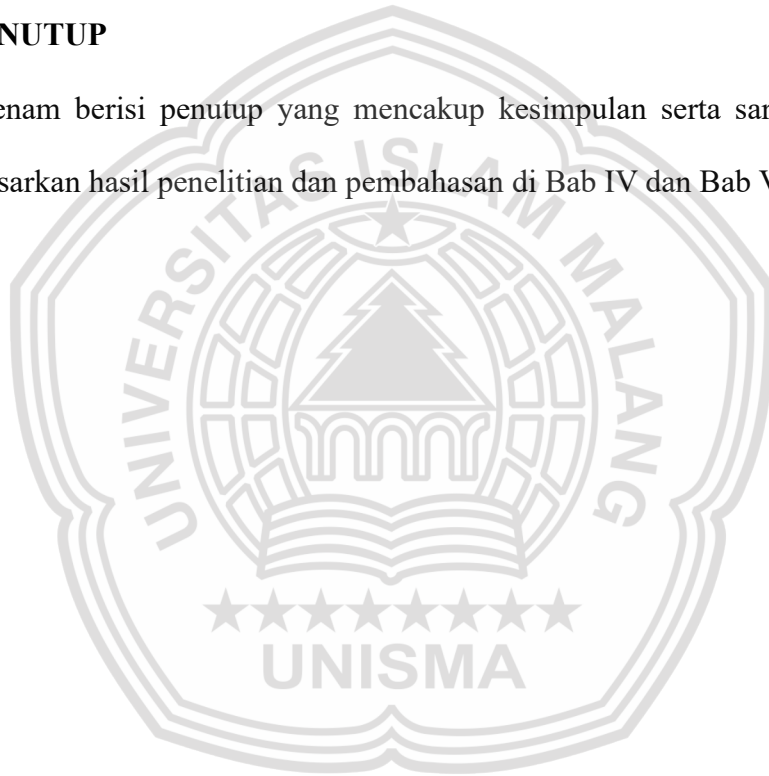
Bab keempat menyajikan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan teori dan metode yang telah dijelaskan pada Bab II dan Bab III. Isi bab empat meliputi gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, penyajian data, serta analisis data.

BAB V : PEMBAHASAN

Bab kelima membahas hasil penelitian terkait pengaruh variabel X, yaitu kepemimpinan digital, motivasi internal, dan budaya organisasi, terhadap variabel Y, yaitu komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan, serta kesesuaiannya dengan teori dan penelitian terdahulu. Bagian ini juga memuat interpretasi terhadap hubungan antarvariabel.

BAB VI : PENUTUP

Bab keenam berisi penutup yang mencakup kesimpulan serta saran yang disusun berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di Bab IV dan Bab V.



BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan terkait pengaruh kepemimpinan digital, motivasi internal, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang Tahun 2025, sehingga bisa disimpulkan dibawah ini:

1. Merujuk pada hasil uji t (parsial) bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan digital tidak memengaruhi komitmen organisasi Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang secara parsial. Hal ini disebabkan karena responden UKM Panorama Photography yang didominasi oleh anggota umur 21 tahun yang sudah melek digital dan terbiasa memanfaatkan teknologi digital secara mandiri dalam kehidupan sehari-hari tanpa ketergantungan dengan arahan atau fasilitas dari gaya kepemimpinan digital organisasi.
2. Merujuk pada hasil uji t (parsial) bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi internal tidak memengaruhi komitmen organisasi pada Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang secara parsial. Hal ini disebabkan karena anggota UKM Panorama Photography motivasi internalnya bersifat personal, yaitu digunakan sebagai sarana untuk membangun kapasitas diri dan peluang karier, sehingga tidak berkembang menjadi komitmen organisasi.

3. Merujuk pada hasil uji t (parsial) bisa ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memengaruhi komitmen organisasi Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang secara parsial. Karena stabilitas budaya organisasi membuat anggota UKM Panorama Photography dapat memahami peran, tanggung jawab, dan ekspektasi organisasi dengan jelas, sehingga mereka merasa lebih aman dan nyaman dalam beraktivitas di dalam organisasi
4. Berdasarkan hasil uji f (simultan) bisa ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan digital, motivasi internal, dan budaya organisasi memengaruhi komitmen organisasi Anggota UKM Panorama Photography Universitas Islam Malang secara simultan. Hal ini disebabkan karena kombinasi dari ketiga variabel ini dapat mengembangkan keterampilan fotografi anggota UKM Panorama Photography secara optimal sekaligus meningkatkan keterikatan anggota terhadap organisasi demi keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

6.2. Saran

Merujuk pada pembahasan dari hasil penelitian di atas, masih ditemukan banyak kekurangan sehingga masih terdapat beberapa hal yang harus disempurnakan. Saran yang bisa dikemukakan peneliti diantaranya yakni:

6.2.1. Bagi Organisasi UKM Panorama Photography

1. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan digital tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di anggota UKM

Panorama Photography Tahun 2025. Dalam hal ini kepemimpinan digital tidak disarankan untuk dijadikan sebagai fokus utama dalam upaya meningkatkan komitmen anggota UKM Panorama Photography. Namun, kepemimpinan digital sebaiknya diposisikan sebagai alat pendukung yang memperkuat sistem kerja organisasi. Dalam praktiknya pemimpin UKM Panorama Photography perlu memanfaatkan teknologi digital dengan tetap menyeimbangkan antara adaptasi teknologi dan pemenuhan kebutuhan anggota akan pengembangan skill fotografi agar tujuan organisasi dapat tercapai, seperti pemanfaatan teknologi digital kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) untuk membantu menganalisis tren fotografi yang sedang berkembang. Hasil analisis bisa dimanfaatkan sebagai materi ajar dan referensi pengembangan keterampilan anggota, sehingga anggota memperoleh wawasan mengenai gaya, teknik, dan konsep fotografi yang relevan dengan perkembangan zaman.

2. Berdasarkan hasil penelitian motivasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada anggota UKM Panorama Photography Tahun 2025. Dalam hal ini UKM Panorama Photography tidak disarankan untuk menjadikan motivasi internal sebagai faktor utama dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi. Namun demikian, motivasi internal tetap perlu dikelola dan diarahkan agar tidak berhenti pada tingkat ketertarikan individu semata. UKM Panorama Photography disarankan untuk menciptakan sistem kegiatan yang mampu mengaitkan minat pribadi anggota dengan tujuan organisasi, seperti pemberian tugas

yang sesuai dengan kemampuan dan minat anggota dalam kepanitiaan supaya anggota termotivasi untuk terlibat aktif di kepanitiaan program kerja organisasi. Praktiknya seperti dengan membuka vendor fotografi UKM Panorama Photography, di mana anggota dapat terlibat langsung sesuai minat dan keahliannya, seperti fotografer, editor, tim pemasaran, maupun administrasi. Melalui kegiatan ini, motivasi internal anggota dalam bidang fotografi dapat tersalurkan secara nyata sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga keterlibatan anggota tidak hanya bersifat hobi atau minat individual, tetapi berkembang menjadi tanggung jawab dan komitmen organisasi.

3. Merujuk pada hasil penelitian budaya organisasi memengaruhi komitmen organisasi di anggota UKM Panorama Photography Tahun 2025. Dalam hal ini UKM Panorama Photography disarankan untuk mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi yang telah terbentuk, khususnya stabilitas budaya, konsistensi pelaksanaan program kerja, serta kejelasan aturan dan struktur organisasi. Stabilitas budaya juga perlu diimbangi dengan inovasi dalam pelaksanaan kegiatan agar tidak menimbulkan kejenuhan. Oleh karena itu, UKM Panorama Photography disarankan untuk melakukan variasi program kerja tanpa menghilangkan nilai-nilai dasar organisasi, seperti menyelenggarakan program kerja tahunan yaitu hunting fotografi rutin dengan konsep menghadirkan model atau objek fotografi yang terkenal atau trendy di dunia foto, sehingga para anggota

dapat bersama-sama mengeksplorasi teknik, komposisi, dan kreativitas fotografi dalam suasana pembelajaran yang kolaboratif.

6.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Merujuk pada hasil penelitian semua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Digital (X1), Motivasi Internal (X2), dan Budaya Organisasi (X3) memiliki kontribusi secara bersama sebesar 41,7% terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y) dan selanjutnya 58,3% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Sehingga, peneliti selanjutnya dianjurkan menambahkan variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi anggota organisasi kemahasiswaan UKM, seperti lingkungan sosial, kepuasan kegiatan fotografi, dan hubungan antar anggota.
2. Peneliti selanjutnya bisa menerapkan metode penelitian *mix methods* dengan menyisipkan wawancara serta observasi agar dapat menyelidiki lebih mendalam alasan di balik tidak adanya pengaruh kepemimpinan digital dan motivasi internal secara parsial terhadap komitmen organisasi. Pendekatan kualitatif diharapkan bisa menyajikan wawasan lebih luas terkait pola interaksi di organisasi kemahasiswaan, khususnya pada organisasi berbasis kreativitas seperti UKM Panorama Photography.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada organisasi kemahasiswaan lain di universitas yang sama maupun universitas berbeda untuk melihat konsistensi atau perbedaan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Butarbutar, M., & dkk. (2021). *Teori Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Fathorrahman. (2025). *Digital Leadership*. Malang: PT Literasi Nusantara Abadi Group.
- Fauzan. (2023). *Perilaku Organisasi*. Jember: UIN Khas Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. (2025). *Digital Leadership for Industry 5.0 : Integrasi Manusia, Teknologi dan Industri*. Takaza Innovatix Labs.
- Riduwan, & Sunarto. (2014). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, F., Wijaya, C., Mesiono, & Ananda, R. (2023). *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja)*. Medan: CV. Manhaji.
- Rosnelli. (2024). *Kepemimpinan Sukses di Era Transformasi Digital*. Medan: UMSU press.
- Siagian, P. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center. www.nizamiacenter.com
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syarifuddin, & Al Saudi, I. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS*. Palangkaraya: Bobby Digital Center.
- Uno, H. H. B. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi. Definisi, Dipengaruhi & Memengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Jurnal Artikel

- Abrori, I., Rizki, V. L., Qastalano, R. I., & Nugroho, R. A. (2025). Employer Branding and Person-Organization Fit in Building Career Intention Gen Z. *Journal of Islamic Economic and Business*, 7(4), 3562–3569.
- Aprinawati, Zulfri, A., Chintia, A., Fonataba, P. W., Rahma, Z., & Khaira, I. (2022). Peran Komitmen Dalam Membangun Keberhasilan Organisasi. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(4), 3101–3108. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i4.24215>
- Apriyanti, Y., Lorita, E., & Yusuarsono. (2019). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 6(1), 72–80.
- Arini, D. P. (2021). Emerging Adulthood : Pengembangan Teori Erikson Mengenai Teori Psikososial Pada Abad 21. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 15(01), 11–20.
- Aulia, Y., Syahril, Anisah, & Susanti, L. (2024). The Impacts of Digital Leadership and Work Motivation on the Organizational Commitment of State Middle School Teachers. *IRJE: Indonesian Research Journal in Education*, 8(2), 1011–1027. <https://doi.org/10.22437/irje>
- Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu dan Perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah. *Journal Agregate*, 2(2), 262.
- Budiman, A., & Mochamad Siddiq, A. (2025). The Influence of Competence and Work Motivation on Organizational Commitment of Employees in Cimaung District, Bandung Regency. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 6(3), 184. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jbme.v6i3.2869>
- Febrianti, F. D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformational Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Gunawan Fajar). *Jurnal Transformatif*, 14(2), 95–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.58300/transformatif.v13i2.1003>
- Ismanda, S. M., & Purba, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Sekolah di Kecamatan Pantai Labu. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 60–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.51178/cok.v5i1.2442>
- Jati, B. D. N., Prayekti, P., & Yulianto, E. (2025). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(05), 1592–1601. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i05.35599>
- Kholid, Sunaryo, H., & Khoirul, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Unit

- Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 146–159. www.fe.unisma.co.id
- Kurniawati, & Chalimah. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Digital Competence Terhadap Pelaksanaan Rekam Medis Elektronik Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 118–128. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.365>
- Nopriadi, Idris, M., & Asri. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Gendhera Buana*, 2(1), 108–122. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/gbj/108>
- Nurmala, V. R., Matulessy, A., & Suhadianto. (2024). Minat organisasi Pada Mahasiswa: Bagaimana Reran Resiliensi Akademik dan Dukungan Sosial Orang Tua. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(02), 289–301.
- Nurochim. (2020). The Effect of Achievement Motivation on Organizational Commitment in High School Level of Education. *TARBIYA: Journal of Education in Muslim Society*, 7(2), 192–203. <https://doi.org/10.15408/tjems.v7i2.15956>
- Permana, B. S., Marbawi, & Qamarius, I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *J-MIND: Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2), 9–5.
- Posumah, M. M., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada *Mercure Manado Tateli Resort And Convention*. *Jurnal EMBA*, 1296–1304.
- Purnama, I., & Komara, A. H. (2019). *The Influence Of Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Job Satisfaction And Employee Organizational Commitment In Pelita Indonesia Pekanbaru College*. 7(2), 222–237. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Putri, D. S., & Santoso, B. (2020). Persepsi Mahasiswa Angkatan 2015-2016 Tentang Penggunaan Aplikasi Turnitin Untuk Mencegah Tindak Plagiarisme Di Perpustakaan Universitas Bina Darma Palembang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 15(2), 216–235.
- Putro, S. E., Agustino S, E., & Dwinata Agape, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 94–104.

- Rahnarendra, N. G. J., Paramita, D. R., & Swandewi, N. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Di Phenom Event Indonesia. *Jurnal Kajian Pariwisata*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.34833/panorama.v1i1.1395>
- Ramadhani, O., & Khoirunisa. (2025). Generasi Z dan Teknologi : Gaya Hidup Generasi Z di Era Digital. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 323–331. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v3i1.2916>
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21, 308–316. <https://doi.org/https://doi.org/10.37721/je.v21i3.608>
- Silalahi, D., Asbari, M., & Faliza, T. A. (2024). Organisasi Mahasiswa: Sudah Tidak Relevan dan Tidak Penting Lagi? *Journal of Information Systems and Management*, 03(02), 80–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.4444/jisma.v3i2.966>
- Siregar, M. F. Z. (2023). Pentingnya Pengembangan Karir Bagi Perempuan Di Masa Kini. *Saree: Research in Gender Studies*, 5(1), 89–102. <https://doi.org/10.47766/saree.v5i1.1807>
- Syahtaria, M. I. (2024). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Tingkat Kepala Seksi di Mabes TNI AL. *JPPI: Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 10(3), 746–759. <https://doi.org/10.29210/020243036>
- Zacky Nauvan, M., Zamzami, R., Nafais, M., Azmi, Z., & Afwan, M. (2024). Dampak Teknologi Digital Terhadap Perilaku Sosial Generasi Muda. *Techsi: Jurnal Teknik Informatika*, 15(2), 87–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.29103/techsi.v15i2.19443>

Sumber Online

- Regita, N. (2023, Desember). *Pengertian Tri Dharma Perguruan Tinggi dan Cara Penerapannya*. Suteki Technology. <https://suteki.co.id/pengertian-tri-dharma-perguruan-tinggi-dan-cara-penerapannya/>
- Salsabila, N. F. (2024, Juni 12). *Berkurangnya Minat Mahasiswa terhadap Organisasi Mahasiswa, Apakah Berdampak Fatal bagi Kampus?* . [kompasiana.com. https://www.kompasiana.com/nadhirafahira/66696d0134777c7712507f02/b-berkurangnya-minat-mahasiswa-terhadap-organisasi-mahasiswa-apakah-berdampak-fatal-bagi-kampus](https://www.kompasiana.com/nadhirafahira/66696d0134777c7712507f02/b-berkurangnya-minat-mahasiswa-terhadap-organisasi-mahasiswa-apakah-berdampak-fatal-bagi-kampus)