

## Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi

Agnes Jessica<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the relationship of leadership style to the commitment of student organizations Student Executive Board of Mulawarman University Student Family (BEM KM UNMUL). This research consists of two variables namely the dependent variable namely organizational commitment and the independent variable namely leadership style. Data collection is done by using the scale method. The sample in this study were students of the Mulawarman University Student Executive Board (BEM KM UNMUL) as many as 134 students. The data analysis technique used is Correlation Spearman's statistical analysis. The results of this study indicate that there is a significant positive relationship between the leadership style possessed by the chairman and organizational commitment of the members of the BEM KM UNMUL with a Zhitung value of 0.418 and a Sig value of 0,000 Ztable of 0.170 where this number shows a strong correlation correlation which is 41 8 percent.*

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

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi kemahasiswaan Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Mulawarman (BEM KM UNMUL). Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel terikat yakni komitmen organisasi dan variabel bebas yakni gaya kepemimpinan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode skala. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Mulawarman (BEM KM UNMUL) sebanyak 134 mahasiswa. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis statistik Correlation Spearman's. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan yang dimiliki ketua dengan komitmen organisasi anggota pengurus BEM KM UNMUL dengan nilai Zhitung sebesar sebesar 0,418 dan nilai Sig sebesar 0,000 Ztabel sebesar 0,170 dimana angka ini menunjukkan korelasi hubungan yang cukup kuat yaitu sebesar 41,8 persen..

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

---

<sup>1</sup> Email: jessicaagnes250@email.com

## PENDAHULUAN

Didalam UU No 12 tahun 2012 pasal 77 menyebutkan organisasi kemahasiswaan memiliki fungsi untuk mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi mahasiswa, mengembangkan kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian, dan kepemimpinan, serta rasa kebangsaan, memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa dan mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Mulawarman (BEM KM UNMUL) merupakan lembaga eksekutif mahasiswa tertinggi pada tingkat Universitas yang berfungsi sebagai wadah untuk merencanakan dan melaksanakan serta mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler terutama yang bersifat penalaran dan keilmuan. Disamping itu BEM KM Unmul juga mempunyai tugas dalam memperjuangkan aspirasi mahasiswa unmul untuk diwujudkan dalam bentuk program, serta membahas, menganalisis dan menyimpulkan perkembangan politik, ekonomi, sosial-budaya, pertahanan dan keamanan baik ditingkat daerah maupun nasional. BEM KM UNMUL memiliki masa periode kepengurusan selama satu tahun dalam melaksanakan fungsi dan tujuan organisasi tersebut yang nantinya akan di pertanggung jawabkan dalam kongres KM UNMUL.

Dalam pencapaian tujuan organisasi terutama dalam BEM KM UNMUL banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya manusia yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Organisasi merupakan tempat dari kumpulan individu yang memiliki tujuan yang sama. Dalam mengikuti suatu organisasi tentunya individu dapat berkomitmen dalam mengikuti kegiatan yang telah ditentukan dalam organisasi tersebut. Tidak semua individu memiliki keterikatan komitmen yang kuat dalam mengikuti sebuah organisasi (Adrinsyah, dkk, 2020). Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen

bukan hanya sekedar berbentuk kesediaan seseorang anggota untuk menetap dalam organisasi saja. Melainkan dengan adanya komitmen inilah yang membuat anggota mau memberikan yang terbaik untuk organisasinya guna dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen para anggota pengurus organisasi, maka akan berdampak pada keadaan didalam organisasi terutama mengenai keoptimalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Koch (dalam sopiah, 2008), ditinjau dari segi organisasi anggota yang mempunyai komitmen rendah akan berdampak *turn over* tingginya absensi meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan didalam organisasi tersebut. Sebaliknya anggota yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja. Dengan demikian komitmen yang dimiliki para anggota bisa mempengaruhi keoptimalan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada hari Selasa, 29 Juli 2016 jam 13.00 WITA di tempat tinggal saudara AT selaku anggota BEM KM UNMUL dimana dari hasil wawancara saudara AT mengatakan bahwa pemimpin kami mau mendengarkan pendapat dari semua anggota, sederhana dalam berbagai hal contohnya kebutuhan di organisasi atau pas lagi bikin acara. Dia tegas dan tidak mau macam-macam saat mengambil keputusan dia menerima pendapat dari anggota lain dan tidak bisa diganggu gugat saat sudah mengambil keputusan ketua mengatakan bahwa setiap keputusan yang sudah diambil pasti ada konsekuensinya. Ketua tipe pemimpin yang mau dekat dengan bawahannya dan istimewanya ketua merupakan orang yang detail dan ketua sering sekali memantau kinerja anggota-anggota dalam melaksanakan tugas yang ia beri.

Hal ini didukung oleh Robbins dan Coulter (2012) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan.

Melihat fenomena organisasi kemahasiswaan yang terdapat di Universitas Mulawarman khususnya BEM KM UNMUL, peneliti ingin memepelajari dan

dijadikan bahan analisa dengan membuat penelitian untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi kemahasiswaan Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Mulawarman (BEM KM UNMUL).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komitmen Organisasi**

Chairy (2002) mengemukakan bahwa, komitmen karyawan sebagai sikap merefleksikan perasaan seperti kelekatan, identifikasi dan loyalitas terhadap organisasi sebagai objek dari komitmen. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sejauh mana keberpihakan seorang personal value terhadap organisasi tertentu dan tujuannya serta berupaya menjaga keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

### **Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Steers (1997) membedakan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

- a. Karakteristik Personal
- b. Karakteristik Pekerjaan
- c. Karakteristik Struktural
- d. Pengalaman Bekerja

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Thoha (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan.

### **Dasar Gaya Kepemimpinan**

Menurut Istijanto (2006) bahwa gaya kepemimpinan di bagi dua yaitu:

- a. Kepemimpinan atas dasar struktur  
Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).
- b. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya Arikunto (2005). Menurut Azwar (2012), penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Istilah skala banyak digunakan untuk mengukur aspek afektif.

Menurut Siregar (2013) analisis korelasi adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan diantara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat). Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan SPSS versi 20.00 *for windows*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Individu yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah anggota pengurus BEM KM UNMUL (Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa) Universitas Mulawarman yang terdaftar dalam SK (Surat Keputusan) Rektor Universitas Mulawarman Nomor :03/KM/2016 tentang pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Mulawarman tahun 2016 yang ditetapkan pada tanggal 4 Januari 2016 Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 134 orang.

Sampel rata-rata responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 84 orang dengan jumlah presentase 62,69 persen, sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang dengan jumlah persentase sebesar 37,31 persen. Dari tabel diatas juga dapat diketahui jumlah responden terbanyak dalam penelitian

ini adalah responden berdasarkan jenis kelamin perempuan.

Sampel pada penelitian ini terdiri dari 12 Fakultas yang ada di Universitas Mulawarman yang terdiri dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sebanyak 29 orang dengan persentase 21,64 persen, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase 20,15 persen, Fakultas Pertanian sebanyak 23 orang dengan jumlah persentase 17,16 persen, Fakultas Teknik sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase 5,22 persen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase 10,45 persen, Fakultas Kesehatan Masyarakat sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase 11,94 persen, Fakultas Hukum sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase 3,73 persen, Fakultas Teknik Informatika, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam terdiri dari 3 orang dengan jumlah persentase 2,24 persen, dan Fakultas Farmasi dan Fakultas Kehutanan sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase 1,49 persen. Rata-rata responden yang menjadi subjek dalam penelitian berdasarkan umur yang memiliki frekuensi terbesar yaitu pada umur 19 tahun dengan frekuensi sebesar 51 orang dan persentase 38,1 persen, dan frekuensi paling rendah pada umur 23 tahun dengan frekuensi 2 orang dan persentase sebesar 1,5 persen.

### Uji Deskriptif

Uji deskriptif data pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada anggota pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Mulawarman (BEM KM UNMUL). Rerata empirik dan rerata hipotetik diperoleh dari respon sampel penelitian melalui dua skala penelitian yaitu skala gaya kepemimpinan dan skala komitmen organisasi.

Sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada anggota pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Mulawarman (BEM KM UNMUL) adalah sebagai berikut:

- a) Nilai Gaya Kepemimpinan rerata empirik sebesar 57,34 lebih rendah dari rerata hipotetik dengan nilai 60 dengan kategori rendah.
- b) Nilai Komitmen Organisasi rerata empirik sebesar 58,54 lebih rendah dari rerata hipotetik dengan nilai sebesar 60 sehingga mendapat kategori rendah.

Skala Gaya kepemimpinan setelah di uji coba memiliki 24 item yang valid dengan rentan poin 1-4,

sehingga nilai maksimum yang dihasilkan sebesar 96 ( $24 \times 4$ ) dan nilai minimum sebesar 24 ( $24 \times 1$ ). Rerata hipotetik ( $M_h$ ) yang diperoleh  $\frac{1}{2} \times (96+24) = 60$  dan nilai standar deviasi hipotetik didapat  $\frac{1}{6} \times (96 - 24) = 12$ . Berdasarkan dari data tersebut dapat ditentukan kategori untuk variabel gaya kepemimpinan.

Dari 134 responden yang memiliki rentang nilai skala gaya kepemimpinan yang berada pada kategori sedang dengan nilai 55 - 66 dengan frekuensi sebesar 106 orang dengan nilai persentase sebesar 79,10 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian menyatakan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh ketua Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa dalam kategori sedang.

Skala Komitmen organisasi setelah di uji coba memiliki 24 item yang valid dengan rentan poin 1-4, sehingga nilai maksimum yang dihasilkan sebesar 96 ( $24 \times 4$ ), dan nilai minimum hipotetik sebesar 24 ( $24 \times 1$ ). Rerata hipotetik diperoleh  $\frac{1}{2} \times (96+24) = 60$  dan standar deviasi hipotetik sebesar  $\frac{1}{6} \times (96-24) = 12$ .

Dari 134 responden yang menjadi subjek pada penelitian ini memiliki rentang nilai skala komitmen organisasi berada pada kategori buruk dengan rentang nilai 43 - 54 dengan frekuensi sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar 46,27 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian memiliki komitmen organisasi terbilang buruk.

### Hasil Uji Asumsi

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan dalam menguji model regresi antara variabel terikat dan variabel bebas apakah keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji asumsi normalitas menggunakan teknik statistik non parametrik one sample Kolmogorov-Smirnov. Kaidah yang digunakan Kaidah yang digunakan adalah jika  $p > 0,05$  maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka sebarannya dinyatakan tidak normal Hadi (2000).

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dari dapat diketahui:

- 1) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel gaya kepemimpinan didapat nilai  $Z = 0,176$  dan nilai  $p = 0,00$  ( $p > 0,05$ ). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran untuk gaya kepemimpinan dinyatakan tidak normal.
- 2) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel komitmen organisasi dengan nilai  $Z$  sebesar

0,165 dan nilai p sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ), dengan berdasarkan kaidah menyatakan tidak normal.

*Hasil Uji Linieritas*

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas dapat pula untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas hubungan adalah bila nilai *deviant from linearity*  $p > 0,05$  maka hubungan dinyatakan linier.

Hasil Uji Asumsi Linieritas antara variabel gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi mempunyai nilai *deviant from linearity*  $p$  sebesar 0,672  $> 0,05$ . Berdasarkan dari kaidah, hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi dinyatakan linier.

**Hasil Uji Hipotesis**

*Korelasi Rank Spearman*

Berdasarkan hasil pemaparan dalam bab sebelumnya hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen anggota pengurus organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Mulawarman periode 2015-2016. Teknik analisis yang digunakan menggunakan uji *correlation Spearman's*. Uji *correlation Spearman's* digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal Sugyono (2009). Untuk hasil uji *correlation spearman's* dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil SPSS Uji Correlation Spearman's Correlations**

			Gaya Kepemimpinan	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Gaya_Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.418**
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	134	134
	Komitmen_Organisasi	Correlation Coefficient	.418**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	134	134

**\*\*.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan analisis statistik *correlation spearman's* pada tabel diatas didapatkan hasil terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi dengan nilai korelasi *spearman's* sebesar +0,418 yang berarti memiliki hubungan yang searah pada gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi, dan nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai 0,418 merupakan r hitung, dimana angka ini menunjukkan korelasi hubungan yang cukup antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi yaitu sebesar 41,8 persen.

*Uji Signifikansi Korelasi Rank Spearman*

Selanjutnya untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan secara statistik maka dilakukan melalui uji Z. Adapun perhitungan uji Z tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Zhitung} &= r_s \sqrt{(n - 1)} \\ &= 0,418 \times \sqrt{133} \\ &= 0,418 \times 11,532 \end{aligned}$$

$$= 4,820$$

Pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0.05) maka nilai dari Z tabel untuk uji dua sisi (*two-tailed*):

$$\text{Ztabel} = 50\% - \alpha / 2$$

$$\text{Ztabel} = 0,5 - 0,05 / 2$$

$$\text{Ztabel} = 0,5 - 0,025$$

$$\text{Ztabel} = 0,475$$

Berdasarkan tabel kurva normal didapatkan Ztabel sebesar 0,475.

Untuk menguji hipotesis nol ( $H_0$ ), kriterianya adalah:

$$H_0 \text{ ditolak jika: } \text{Zhitung} > \text{Ztabel}$$

$$H_0 \text{ diterima jika: } \text{Zhitung} < \text{Ztabel}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat nilai Zhitung sebesar sebesar 4.820 dan Ztabel sebesar 0,475 dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai Zhitung  $>$  Ztabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara gaya kepemimpinan dengan komitmen anggota pengurus organisasi BEM KM UNMUL periode 2015/2016.

## Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui dalam uji deskriptif untuk komitmen pengurus organisasi pada penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi subjek atau komitmen anggota pengurus organisasi BEM KM UNMUL berada dalam kategori sedang, dan juga didukung pada kategorisasi skor skala komitmen organisasi sebanyak 46,27 persen dengan frekuensi sebanyak 62 orang hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian yaitu anggota pengurus BEM KM UNMUL terbilang memiliki komitmen organisasi dalam kategori rendah. Dalam uji deskriptif digunakan untuk kondisi sebaran data pada subjek secara keseluruhan sehingga setelah di uji coba terdapat 24 item valid diperoleh rata-rata tingkat komitmen organisasi yang dimiliki anggota pengurus dilihat secara keseluruhan berada pada kategori rendah, dengan nilai komitmen organisasi rerata empirik sebesar 58,54 lebih rendah dari rerata hipotetik dengan nilai sebesar 60. Hal ini menunjukkan bahwa jika dilihat secara individu terdapat 62 orang dari 134 anggota pengurus memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah.

Menurut Zurnali (2010), komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang memiliki tiga komponen yang merefleksikan suatu keinginan (*affective commitment*), suatu kebutuhan (*continuance commitment*), dan suatu kewajiban (*normative commitment*) untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Jadi apabila seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia cenderung untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dibandingkan dengan orang yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Koch (dalam Sopiah, 2008), ditinjau dari segi organisasi anggota yang mempunyai komitmen rendah akan berdampak *turn over* tingginya absensi meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan didalam organisasi tersebut. Sebaliknya anggota yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja. Dengan demikian komitmen yang dimiliki para anggota bisa mempengaruhi keoptimalan organisasi itu sendiri.

Untuk hasil uji dekriptif pada gaya kepemimpinan dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh ketua BEM KM UNMUL (Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga

Mahasiswa Universitas Mulawarman) berada dalam kategori buruk, namun dalam kategorisasi skor untuk skala gaya kepemimpinan memiliki kategori sedang dengan interval kecenderungan 55 - 66 memiliki frekuensi sebesar 106 orang dengan nilai persentase sebesar 79,10%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini menyatakan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh ketua Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa dalam kategori sedang dalam artian tidak baik dan juga tidak buruk. Menurut Supardo (2006), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi, yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan seorang ketua maka semakin baik juga komitmen yang dimiliki oleh anggota organisasi dibuktikan dengan hasil uji deskriptif menunjukkan gaya kepemimpinanyang dimiliki seorang ketua BEM KM dalam kategori sedang, sedangkan dalam uji deskriptif untuk komitmen organisasi yang dimiliki anggota pengurus BEM KM dalam kategori buruk.

Hasil pengujian hipotesis antara variabel gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis statistik *correlation spearman's* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan yang dimiliki ketua dengan komitmen organisasi anggota pengurus BEM KM UNMUL dinyatakan nilai korelasi *spearman's* sebesar 0,418 dan nilai Sig. sebesar 0,000 dengan nilai Sig. atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) yang artinya memiliki hubungan yang searah yaitu semakin baik gaya kepemimpinan ketua organisasi BEM KM maka semakin baik komitmen yang dimiliki oleh anggota pengurus organisasi.

Hasil perhitungan uji signifikan korelasi didapat nilai Zhitung sebesar sebesar 4,820 dan Ztabel sebesar 0,475 dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai Zhitung > Ztabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara gaya kepemimpinan dengan komitmen anggota pengurus organisasi BEM KM UNMUL periode 2015/2016.

Hal ini berarti  $H_1$  yang diajukan peneliti, yaitu ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen pengurus organisasi BEM KM UNMUL periode 2015/2016 adalah terbukti karena nilai Zhitung > Ztabel dan juga gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi anggota pengurus dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan korelasi koefisien dengan nilai 0,418 sehingga semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan organisasi semakin baik pula komitmen yang tubuh pada setiap anggota pengurus di Badan Ekektif Mahasiswa Universitas Mulawrman.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi, yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan seorang ketua maka semakin baik juga komitmen yang dimiliki oleh anggota organisasi dibuktikan dengan hasil uji deskriptif menunjukkan gaya kepemimpinanyang dimiliki seorang ketua BEM KM dalam kategori sedang, sedangkan dalam uji deskriptif untuk komitmen organisasi yang dimiliki anggota pengurus BEM KM dalam kategori buruk.

Hal ini didukung oleh Thoha (2010) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sementara Supardo (2006), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Hal ini sejalan dengan Jerly dan Harjati (2015) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan karyawan sebagai mediator pada PT. Young Mullti Sarana yang meneliti apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan di PT. Young Multi Sarana. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai mediator terhadap komitmen organisasional.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positive dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi anggota pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Mulawarman (BEM KM UNMUL) periode 2015/2016 yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan seorang ketua maka semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki anggota pengurus.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti ingin memberikan saran untuk beberapa orang yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Organisasi BEM KM UNMUL  
Organisasi BEM KM UNMUL (Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Mulawarman), berdasarkan dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa gaya kepemimpinan seorang ketua mempengaruhi komitmen organisasi anggotanya, sehingga hendaknya dalam meningkatkan komitmen anggota organisasi diharapkan mengevaluasi gaya kepemimpinan dengan tujuan memperbaiki sifat, maupun sikap seorang ketua dalam menjalankan organisasi, mengikuti pelatihan dan diklat kepemimpinan.
2. Untuk Universitas Mulawarman hendaknya perlu memberikan sebuah pendidikan formal leadership dalam meningkatkan kepemimpinan yang ada pada mahasiswa Universitas Mulawarman,
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan pokok bahasan dari segi metode, teori maupun alat ukurnya. Selain itu peneliti selanjutnya juga bias mencari faktor-faktor yang berpengaruh lainnya dan menspesifikan variabel yang sesuai dalam mempengaruhi variabel terikat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Sintara, I. D., Pramujie, G. V. C., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Pelatihan Manajemen Diri. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 2(1), 81-89.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Chairy., & Liche, S. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, B.P.F.E UGM, Yogyakarta
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kartini, K. (2008). *Pemimipin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marthis, R. L, & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Alih Bahasa. Salemba Empat.
- Miftah, T. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen* , Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins., Stephen, P., & Coulter, M. (2012). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga
- Robbins., & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat
- Siregar., & Syofian. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Steers, R. M. (1997). *Efektifitas Organisasi (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Zurnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational, Commitment, and Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depa*. Bandung: Unpad Press