

Pengaruh Persepsi Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Lembaga Kemahasiswaan di Kota Makassar

The Influence of Perceived Leadership Behavior on the Organizational Commitment of Student Institution Members in Makassar

Muh. Hanif Mahfudzh^{*}, Sri Hayati, Sitti Syawaliyah Gismin

Fakultas Psikologi, Universitas Bosowa

Email: mahfudzhhanif@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari persepsi perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota lembaga kemahasiswaan intra kampus di kota Makassar. Sampel yang terkumpul pada penelitian ini sebanyak 347 sampel, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan pada data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala komitmen organisasi, skala perilaku kepemimpinan. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknis *simple linier regression*. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan dalam uji hipotesis, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.703 dengan persentase 70,3%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari persepsi perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar.

Kata Kunci: Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Mahasiswa.

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is an influence of perceived leadership behavior on the organizational commitment of student institutions in Makassar City. This study uses quantitative research methods with correlational types. The population in this study were members of intra-campus student institutions in the city of Makassar. The samples collected in this study were 347 samples, with the sampling technique using purposive sampling. The data collected in this study used a questionnaire with an organizational commitment scale and a leadership behavior scale. The hypothesis test in this study uses the technical simple linear regression. Based on the results of this research and calculations in hypothesis testing, the coefficient of determination is 0.703 with a percentage of 70.3%. Thus, it can be concluded that there is an influence of perceived leadership behavior on the organizational commitment of student institutions in Makassar.

Keywords: *Leadership Behavior, Organizational Commitment, Student Colleges.*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, organisasi merupakan kelompok yang didalamnya terdapat sekumpulan orang-orang yang memiliki tujuan atau arah yang sama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia merupakan salah satu bagian yang paling utama dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya manusia maka organisasi tidak akan ada. Hal ini karena manusialah yang membentuk sebuah organisasi, sehingga jika tidak ada manusia maka tidak akan ada penggerak dalam melaksanakan kegiatan organisasi tersebut (Dewi & Rodli, 2021).

Dalam perguruan tinggi atau di seluruh instansi pendidikan tentunya memiliki organisasi yang akan menaungi para anggota di dalamnya. Dalam perguruan tinggi juga terdapat organisasi yang berjalan untuk mendapatkan inspirasi dari para mahasiswa agar mereka bisa bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama seperti organisasi kemahasiswaan intra kampus. Setiap Perguruan Tinggi memiliki berbagai macam bentuk organisasi kemahasiswaan sesuai dengan kebutuhan dan aturan yang ditetapkan

dari perguruan tinggi tersebut. Akan tetapi, terdapat beberapa organisasi mahasiswa yang pada umumnya ditemui di perguruan tinggi diantaranya yakni Badan Eksekutif Mahasiswa, Himpunan Mahasiswa Jurusan, dan Unit Kegiatan Mahasiswa (Widiawati, 2020).

Setiap organisasi memiliki tugas, fungsi dan perannya masing-masing. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan adanya komitmen organisasi di kalangan para anggotanya guna memperkuat dan mempererat tanggung jawab yang harus dilakukan pada masing-masing individu. Dalam hal ini, Komitmen dalam Organisasi merupakan konstruk psikologis yang merupakan gambaran karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki keterlibatan terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan di dalam berorganisasi (Meyer & Allen, 1997). Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang memiliki 3 komponen yang mencerminkan keinginan (komitmen afektif), kebutuhan (komitmen kontinuitas), dan kewajiban (komitmen normatif) anggota untuk mempertahankan status keanggotaannya.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada 11 orang anggota organisasi mahasiswa. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa terdapat beberapa hal yang timbul yang kemungkinan memberi dampak pada komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan pada setiap komponen komitmen organisasi. Pada komponen pertama komitmen organisasi yaitu komponen afektif, diketahui bahwa anggota yang telah dikukuhkan kemudian akan semakin berkurang jumlahnya terhitung sampai ke tahap menjadi pengurus organisasi. Berdasarkan keterangan responden, organisasi mereka kehilangan anggota yang terlampau banyak dimana 4 dari 11 responden mengatakan bahwa mereka kehilangan lebih dari setengah jumlah anggota yang dikukuhkan.

Pada komponen kedua yaitu komponen kontinu atau komponen berkelanjutan, diketahui bahwa dari 11 responden, 4 diantaranya menjelaskan bahwa mereka seringkali merasa terpaksa bertahan di organisasi. Pada komponen komitmen organisasi terakhir yaitu komponen normative, diketahui bahwa bertambah banyaknya anggota yang pasif terlibat dalam kegiatan organisasi tentu berpengaruh pada proses pelaksanaan program kerja. Dari 11 responden diketahui bahwa 5 diantaranya merasa seluruh kendala yang terjadi di organisasi tersebut karena kurang tepatnya pemberian tanggung jawab dan peran pada seluruh anggota, seringkali disebabkan oleh pemimpin organisasi.

Fenomena yang timbul berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan memiliki peran terhadap komitmen organisasi anggota yang semakin menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurraeda, Surati, & Wahyulina (2020) yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi anggota.

Wijono (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan bentuk usaha pemimpin dalam mewujudkan tujuan individu dan tujuan organisasi sehingga pemimpin diharapkan mampu memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar seluruh anggota mau melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan individu dan organisasi bersama-sama. Setiap pemimpin memiliki strategi dan cara pandang yang berbeda-beda dalam memberikan arahan, motivasi dan menunjukkan perilakunya masing-masing kepada seluruh anggotanya guna mencapai tujuan organisasi (Mahmud, 2015).

Pada kenyataannya, pemimpin dalam organisasi kemahasiswaan masih belajar bagaimana cara memimpin yang tepat. Masih banyak dari mereka yang kesulitan memahami kondisi dan situasi yang dimiliki anggota khususnya kemampuan dan kemauan dari seluruh anggotanya. Pemimpin organisasi juga pada kenyataannya akan menghadapi banyak kesulitan dalam mengadaptasikan cara memimpin yang sesuai pada seluruh anggotanya. Fitri (2019) menjelaskan bahwa pemimpin akan dihadapkan dengan kesulitan terkait dengan perbedaan pendapat, kurangnya partisipasi anggota, keegoisan diri, mampu memberikan dukungan positif dan mampu mengatur dirinya sendiri.

Dengan demikian, untuk mengatasi masalah yang terjadi yang dapat memengaruhi komitmen organisasi dari anggota lembaga kemahasiswaan, peneliti menduga bahwa perilaku kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin lembaga akan mampu memberikan pengaruh pada komitmen organisasi anggota lembaga. Dengan demikian peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari perilaku kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin organisasi lembaga kemahasiswaan terhadap komitmen organisasi anggotanya khususnya pada seluruh lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis alami yang menjelaskan karakteristik hubungan antara individu dengan organisasi dan memiliki implikasi untuk keputusan individu terkait kelanjutan keanggotaan di dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997). Komitmen organisasi mencerminkan tiga tema besar yaitu dimana komitmen dipandang sebagai cerminan orientasi afektif terhadap organisasi, kesadaran terkait biaya ketika meninggalkan organisasi dan kewajiban moral untuk tetap tinggal di organisasi. Individu yang berkomitmen biasanya akan menetap di organisasi dibandingkan dengan individu yang tidak berkomitmen. Allen & Meyer (1990) mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen komitmen organisasi diantaranya yaitu; komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen afektif mengarah pada kelekatan emosional individu yang teridentifikasi dan terlibat dengan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap menjadi anggota organisasi atas dasar kemauan (*want*) mereka sendiri. Komitmen kontinu mengarah pada kesadaran akan biaya terkait dengan meninggalkan organisasi. Individu yang memiliki komitmen kontinu tetap tinggal di organisasi karena mereka perlu (*need*) melakukannya. Sedangkan komitmen normatif mengarah pada perasaan kewajiban untuk melanjutkan menjadi anggota organisasi. Individu dengan komitmen kontinu yang tinggi akan merasa bahwa mereka harus (*ought*) tetap tinggal di organisasi.

Perilaku Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses dimana sebuah pengaruh dengan sengaja diberikan kepada orang lain untuk membimbing, menyusun, dan memfasilitasi kegiatan ataupun hubungan dalam suatu kelompok organisasi (Yukl, 2010). Pemimpin akan menunjukkan beberapa perilaku ketika sedang memimpin. Perilaku kepemimpinan tersebut kemudian dibedakan menjadi tiga kategori perilaku yang masing-masing kategori tersebut terbagi lagi menjadi beberapa sub indikator perilaku sesuai dengan kategorinya (Yukl, 2012).

Tipe atau kategori perilaku pertama dari perilaku kepemimpinan yakni *task behaviours* (perilaku tugas) yang didalamnya ada tipe *clarifying, planning, monitoring operations, dan problem solving*. Kategori perilaku yang kedua adalah *relations behavior* (perilaku hubungan) yang didalamnya memiliki tipe perilaku *supporting, developing, recognizing, dan empowering*. Kategori perilaku yang ketiga adalah *change behavior* (perilaku perubahan) yang meliputi tipe perilaku *advocating change, envisioning change, encouraging innovation, dan facilitating collective learning*. Kemudian kategori perilaku terakhir adalah *external behavior* (perilaku eksternal) meliputi tipe perilaku *networking, external monitoring, dan representing*.

METODE PENELITIAN

Responden

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh anggota dari lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar. Peneliti tidak memiliki data yang akurat terkait jumlah populasi terhadap mahasiswa yang menjadi pengurus lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar sehingga teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu teknik *purposive sampling*. Adapun jumlah responden yang berpartisipasi yakni sebanyak 347 sampel.

Instrumen penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yakni skala pengukuran yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer pada tahun 1997 yaitu *Affective, Normative and Continuance Commitment* atau bisa juga disebut dengan *Dimensional Commitment* untuk mengukur komitmen organisasi. Skala asli memiliki 8 item pada tiap komponennya sehingga aitem dari skala tersebut dimodifikasi dan ditambahkan oleh peneliti agar aitem dalam instrumen sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sedangkan skala yang digunakan untuk variabel perilaku kepemimpinan yaitu skala yang akan dikonstruksi oleh peneliti berdasarkan dari teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Yukl, Gordon pada tahun 2012 dengan menyesuaikan 4 tipe perilaku kepemimpinan serta disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Nilai reliabilitas skala komitmen organisasi sebesar 0,959 dari 35 item dan nilai reliabilitas skala perilaku kepemimpinan sebesar 0,934 dari 21 item pernyataan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif, analisis uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas, serta

melakukan uji hipotesis. Adapun pengujian hipotesis akan menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini terdapat 347 subjek penelitian yang diteliti berdasarkan demografinya diantaranya jenis kelamin, suku, jurusan, semester, perguruan tinggi dan lingkup organisasi. Hasil uji demografi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Demografi Responden

	Variabel	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-laki	183
	Perempuan	164
Suku	Makassar	161
	Bugis	119
	Toraja	52
	Lainnya	15
	Psikologi	118
Jurusan	Hukum	65
	Manajemen	55
	Lainnya	109
Semester	2 dan 4	128
	6 dan 8	177
	10 dan 12	42
Perguruan Tinggi	Universitas Bosowa	168
	Universitas Negeri Makassar	83
	Universitas Hasanuddin	65
	Lainnya	13

Berdasarkan hasil analisis deksriptif yang dapat dilihat pada tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin perempuan merupakan yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini dengan jumlah 164 responden. Responden yang berasal dari suku Bugis merupakan sampel yang paling banyak berpartisipasi sebanyak 119 responden. responden dengan jurusan Psikologi merupakan yang paling banyak berpartisipasi sebanyak 118 responden. Semester 6 dan 8 merupakan demografi semester yang paling banyak berpartisipasi dengan jumlah responden sebanyak 177. Adapun Universitas Bosowa merupakan demografi kategori perguruan tinggi yang paling banyak berpartisipasi dengan jumlah responden sebanyak 168.

Berikut di bawah ini merupakan tabel hasil kategorisasi tingkat skor dari variabel perilaku kepemimpinan:

Tabel 2. Kategorisasi Perilaku Kepemimpinan

Kategorisasi	Frekuensi
Sangat Tinggi	0
Tinggi	151
Sedang	111
Rendah	49
Sangat Rendah	36

Berikut di bawah ini merupakan tabel hasil kategorisasi tingkat skor dari variabel komitmen organisasi:

Tabel 3. Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Frekuensi
Sangat Tinggi	0
Tinggi	148
Sedang	94
Rendah	81
Sangat Rendah	24

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa variabel perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan intra kampus di Kota Makassar. Hasil dari uji analisis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	R Square*	F**	Sig.***
Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	0,703	815,47	<0,05

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dan dapat dilihat pada tabel 4 di atas, diperoleh nilai R square, nilai uji regresi atau nilai F dan nilai signifikansi regresi. Pada nilai R square diperoleh nilai sebesar 0,703 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel perilaku kepemimpinan berkontribusi sebesar 70,3% terhadap komitmen organisasi dan 29,7% merupakan kontribusi dari faktor lain yang belum diketahui peneliti terhadap komitmen organisasi. Pada nilai F diperoleh nilai sebesar 815,467 dengan nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan dapat memengaruhi komitmen organisasi.

Tabel 4. Koefisien Variabel Perilaku Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	Constant*	B**	Sig.***
Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	0,703	815,47	<0,05

Berdasarkan hasil tabel koefisien yang ada pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 33,385 dan nilai koefisien regresi sebesar 1,439 dengan arah positif. Dengan demikian berdasarkan nilai yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi perilaku kepemimpinan yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang mereka miliki, begitupun sebaliknya jika semakin rendah perilaku kepemimpinan yang dimiliki pemimpin organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi yang anggota miliki.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai komitmen organisasi pada anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar dengan jumlah responden sebanyak 347 orang. Hasil yang diperoleh pada variabel komitmen organisasi diantaranya terdapat 148 subjek pada kategori tinggi dengan persentase 43%, 94 subjek pada kategori sedang dengan persentase 27%, 81 subjek pada kategorisasi rendah dengan persentase 23%, dan 24 subjek pada kategori sangat rendah dengan persentase 7%.

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar dari anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, hal tersebut berdasarkan jumlah frekuensi yang diperoleh sebanyak 148 subjek dengan tingkat persentase sebanyak 37%. Selain itu, hasil analisis distribusi tingkat skor pada dimensi komitmen afektif juga diperoleh nilai rata-rata sebesar 50,90. Hasil tersebut menjelaskan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi pada bagian afektif.

Allen & Meyer (1990) menjelaskan bahwa komitmen afektif merefleksikan kelekatan emosi yang ada pada individu, identifikasi individu pada organisasi, dan keterlibatan individu di dalam organisasi. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa anggota lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar berkomitmen terhadap organisasi dikarenakan adanya hubungan emosional yang positif yang terbangun antar anggota dan organisasi itu sendiri. Adapun hasil dari tingkat komitmen organisasi yang beragam tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, karakteristik personal, hubungan yang positif, struktur organisasi, dan lingkungan organisasi.

Karakteristik personal individu, diantaranya seperti usia, masa kerja dan tingkat pendidikannya. Semakin tua anggota organisasi terkait dengan masa kerja atau senioritasnya, maka anggota cenderung akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Kusumaputri, 2018). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Sancaya (2017) yang mengatakan bahwa karakteristik personal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, dikarenakan anggota organisasi akan cenderung melihat dirinya memiliki potensi untuk tinggal lebih lama di organisasi. Sedangkan individu yang memiliki karakteristik personal terhadap komitmen organisasi rendah maka cenderung akan melihat dirinya sebagai bukan bagian dari organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data mengenai perilaku kepemimpinan pada anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar dengan jumlah responden sebanyak 347 orang. Hasil yang diperoleh pada variabel perilaku kepemimpinan diantaranya terdapat 165 subjek pada kategori tinggi dengan persentase 48%, 104 subjek pada kategori sedang dengan persentase 30%, 48 subjek pada kategorisasi rendah dengan persentase 14%, dan 30 subjek pada kategori sangat rendah dengan persentase 9%.

Pada hasil distribusi tingkat skor pada tipe perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas diperoleh nilai rata-rata sebesar 23,14. Hasil tersebut menjelaskan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki persepsi perilaku kepemimpinan yang tinggi terhadap pemberian tugas. Yukl (2013) menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas meliputi kemampuan mengklarifikasi, merencanakan dan melakukan pemantauan terhadap tugas yang diberikan, serta mampu menyelesaikan masalah.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa sebagian besar anggota lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar memiliki persepsi perilaku kepemimpinan yang tinggi khususnya pada pemberian tugas, yakni bagaimana cara seorang pemimpin dalam mengatur dan menetapkan tanggung jawab dari setiap anggota, serta mampu menilai apakah anggota melaksanakan tugas yang diberikan dengan benar dan berjalan sesuai rencana. Adapun hasil dari tingkat kategorisasi perilaku kepemimpinan yang beragam tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sifat pemimpin, kekuasaan pemimpin, budaya organisasi dan komitmen pengikut (Yukl, 2013).

Faktor sifat pemimpin menjadi pengaruh terhadap perilaku kepemimpinan, sifat-sifat yang dimaksud yaitu intelegensi, kepercayaan diri, integritas, determinasi dan keramahan (Khan, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana dan Armanto (2022) terhadap perilaku kepemimpinan yang ditinjau dari sifat kepemimpinan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah sifat yang meliputi kemampuan, intelegensi dan kepribadian, yang masing-masing memperoleh hasil yang sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sifat pemimpin yang baik dapat memengaruhi perilaku kepemimpinan yang baik pula.

Pada hasil uji hipotesis tersebut diperoleh nilai koefisien determinan (*R square*) sebesar 0,703 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel perilaku kepemimpinan berkontribusi positif terhadap variabel komitmen organisasi dengan persentase sebesar 70,3%. Sedangkan pada nilai F diperoleh nilai sebesar 815,467 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriatna (2018) mengenai pengaruh dari perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Jahroni, dkk. (2021) mengenai peran perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan terbukti memiliki peran terhadap penguatan komitmen organisasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Loke (2001) juga mendukung terkait pengaruh dari perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut juga melanjutkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka akan meningkatkan produktivitas anggota yang kemudian mendorong kemajuan yang signifikan dalam kinerja organisasi.

Peneliti memperoleh hasil bahwa terdapat nilai tinggi pada variabel perilaku kepemimpinan dan variabel komitmen organisasi yang dimana pada penelitian ini ditinjau dari faktor demografi pada bagian semester subjek. Setelah proses pengambilan dapat diketahui bahwa partisipan dengan jumlah paling banyak dan kategori tinggi di penelitian ini terdapat pada mahasiswa semester 6 dan semester 8, sebagaimana pada data awal diketahui bahwa mahasiswa semester tersebut telah melalui masa kepengurusan.

Peneliti mengasumsikan bahwa mahasiswa yang telah melalui fase kepengurusan mampu membangun kerjasama dan komitmen terhadap organisasinya, dikarenakan mereka telah melalui beberapa proses kepanitiaan yang membentuknya sebagai pengurus organisasi. Kusumaputri (2018) menjelaskan bahwa faktor karakteristik personal menjadi pengaruh terhadap komitmen organisasi, yang salah satunya adalah usia kerja anggota. Dijelaskan bahwa semakin tua anggota organisasi terkait dengan masa kerja atau senioritasnya, maka anggota cenderung akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020) mengenai pengaruh masa kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi, dengan besaran pengaruh yang di peroleh

sebanyak 69.2%. Dengan demikian semakin tinggi atau semakin lama masa kerja dari seorang anggota organisasi, maka semakin meningkatkan komitmen organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari persepsi perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar. Dengan kata lain, semakin tinggi persepsi perilaku kepemimpinan, akan meningkatkan komitmen organisasi. Dalam hal ini, persepsi anggota terhadap pemimpin dalam merancang, menetapkan tugas dan menyelesaikan masalah, memiliki pengaruh yang dapat meningkatkan hubungan emosional antar sesama anggota, rasa memiliki dan keinginan untuk terus bertahan di organisasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat 29,7% pengaruh dari variabel atau faktor lainnya terhadap komitmen organisasi. Faktor lain yang dapat memengaruhi salah satunya adalah kesadaran diri. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fuady, Mulyani, dan Komalasari (2022) menunjukkan bahwa kesadaran diri memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pengurus. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinan yang diperoleh yakni sebesar 0.209 atau 20,9%.

Faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasi yakni *self-efficacy*, kompensasi finansial dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saputri dan Pratama (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self-efficacy*, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja seluruhnya berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Demikian semakin tinggi efikasi diri, kompensasi finansial dan kepuasan kerja yang dimiliki individu maka semakin meningkat pula komitmen organisasinya begitu pula sebaliknya semakin rendah efikasi diri, kompensasi finansial dan kepuasan kerja yang dimiliki individu maka semakin rendah komitmen organisasinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar, diperoleh kesimpulan bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar sebesar 70.3%. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi perilaku kepemimpinan maka semakin meningkat komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar. Penelitian ini menemukan bahwa tingkat komitmen organisasi pada anggota berada pada kategori tinggi sebesar 43% dan tingkat perilaku kepemimpinan juga berada pada kategori sebesar 48%.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1 – 18.
- Dewi, N.N., & Rodli, A.F. (2021). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Fitri, R. (2019, September). Mengenal 5 Tantangan yang dihadapi oleh Ketua Lembaga [on-line]. Diakses pada tanggal 18 April 2022 dari <https://identitasunhas.com/mengenal-5-tantangan-yang-dihadapi-oleh-ketua-lembaga/>.
- Fuady, R., Mulyani., & Komalasari, S. (2022). Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin, *Jurnal Al Husna*, 3 (1), 47 – 62.
- Jahroni., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E.A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4 (2), 1389-1397.
- Khan, S. N. (2022). *Leadership and Followership in a Organizational Change Context*. Amerika: IGI Global Publisher.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Loke, J.C.F. (2001). Leadership Behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 9, 191 – 204.
- Mahmud, H. (2015). *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Amerika: SAGE Publications.
- Nurraeda, N., Surati, S., & Wahyulina, S. (2020). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Team Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Utara. *Media Bina Ilmiah*, 14(11), 3509-3524.

- Sancaya, I. G. N. W. (2017). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pengrajin Kain Tenun Endek di Pelangi Traditional Weaving Sidemen Tahun 2016. *E-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 10 (2), 1 – 10.
- Saputri, T.R., & Pratama, M.P. (2020). Pengaruh *Self-Efficacy*, Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2 (5), 765 – 777.
- Silverthorne, C.P. (2005). *Organizational Psychology in Cross-Culture Perspective*. Amerika: New York University.
- Siregar, N. A (2020). Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal, *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 11 (1), 30-38.
- Supriatna, O. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 15 (1), 20-33.
- Widiawati, M. (2020). Pengaruh Literasi Keuangan, Locus of Control, Financial Self-Efficacy, Dan Love of Money Terhadap Manajemen Keuangan Pribadi. *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(1), 97-108.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yukl, G., & Gardner, W.L. (2020). *Leadership in Organizations, Ninth Edition, Global Edition*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations. Upper Sadle River*. New Jersey: Prentice Hall.