

## Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Provinsi Riau

Masriani<sup>1</sup>, Syarifudin<sup>2</sup>, Moh. Sain<sup>3</sup>, Hasnawati<sup>4</sup>, Mardiah<sup>5</sup>, Faridatul Munawarah<sup>6</sup>,  
Bashori<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Sekolah Tinggi Agama Islam Auliaurrasyidin Tembilahan, Riau

<sup>7</sup>Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Padang

Email: <sup>1</sup>[masriani@stai-tbh.ac.id](mailto:masriani@stai-tbh.ac.id), <sup>2</sup>[syarifudin@stai-tbh.ac.id](mailto:syarifudin@stai-tbh.ac.id), <sup>3</sup>[moh.sain@stai-tbh.ac.id](mailto:moh.sain@stai-tbh.ac.id),  
<sup>4</sup>[hasnawati@stai-tbh.ac.id](mailto:hasnawati@stai-tbh.ac.id), <sup>5</sup>[mardiah@stai-tbh.ac.id](mailto:mardiah@stai-tbh.ac.id), <sup>6</sup>[faridatul.munawaroh@stai-tbh.ac.id](mailto:faridatul.munawaroh@stai-tbh.ac.id),  
<sup>7</sup>[bashori2@uinib.ac.id](mailto:bashori2@uinib.ac.id)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on organizational commitment at the Islamic College (STAI) in Riau Province. This research is a quantitative study with a survey method approach. The results of this study indicate that the leadership style of the head of the Islamic College of Religion (STAI) in Riau Province has a significant effect on institutional organizational commitment. This is shown through the calculation results, namely; the value of 'count (9.198) > 'table (1.969), so that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted. This means that the application of a good leadership style (positive) will greatly affect the increase in organizational commitment. Therefore, the implication of this study is that the right leadership style will affect organizational commitment in the Islamic Religious College of Riau Province.*

**Keywords:** Leadership Style, Organizational Commitment, Sekolah Tinggi Agama Islam

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) di Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survei. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ketua Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) di Provinsi Riau berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi lembaga. Hal itu ditunjukkan melalui hasil perhitungan yaitu; nilai  $t_{hitung} (9,198) > t_{tabel} (1,969)$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Ini bermakna penerapan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik (positif) akan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi. Oleh sebab itu, implikasi penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Provinsi Riau.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Sekolah Tinggi Agama Islam

### A. PENDAHULUAN

Gejolak perubahan yang begitu cepat maka kebutuhan akan SDM (Sumber Daya Manusia) yang bermutu menjadi suatu keniscayaan (Saputra, 2020). Sementara itu, kepemimpinan dalam sebuah organisasi

berperan penting baik peran kepemimpinan sebagai *manager* maupun peran kepemimpinan sebagai *leader*. Selain peran kepemimpinan menjadi isu sentral, kepemimpinan adalah komponen yang sangat penting menentukan arah kemajuan

sebuah institusi. Sehingga tidak heran jika kajian kepemimpinan selalu menarik untuk dikaji dalam semua variabel penelitian (Bashori, 2013). Hal itu sesuai dengan Bass (1990) yang menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat agar efektivitasnya dapat berjalan secara optimal (Robbins, 2008).

Sementara itu, jika melihat dari aspek keorganisasian, organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini kepemimpinan adalah salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja serta komitmen terbaik untuk mempengaruhinya, karena selain masalah keterampilan dan keahlian seorang pemimpin, seorang pemimpin berkewajiban membangun perilaku kondusif bawahannya untuk mendapatkan kinerja terbaik sehingga menghasilkan komitmen organisasi yang baik pula.

Komitmen sangat penting dalam suatu organisasi demi menunjang tercapainya tujuan dari organisasi. Gambaran atau wujud dari komitmen sering diidentikan dengan ikrar atau ikatan atas suatu tindakan tertentu. Komitmen terhadap organisasi digambarkan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang

sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi (Arifah & Romadhon, 2015). Komitmen organisasional diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasional (Robbins dan Judge 2007). Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Tabitha & Harjati, 2015).

Dalam kajian ini, komitmen memiliki berbagai macam bentuk. Pertama adalah komitmen pada tugas, kedua komitmen pada karir, dan ketiga komitmen pada organisasi. Komitmen individu terhadap organisasi bersifat sukarela dan pribadi, sehingga tidak dapat dipaksakan, dan karena itu setiap individu anggota organisasi dapat secara bebas menarik kembali komitmennya. Sehingga komitmen sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai pola kepemimpinan suatu lembaga atau organisasi.

Di era globalisasi yang terjadi, persaingan antar lembaga perguruan tinggi semakin kompetitif, karena SDM memainkan peranan yang sangat penting bagi perkembangan organisasi. Peranan semua komponen SDM harus diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan karena merupakan faktor penggerak dalam

sebuah organisasi. Komitmen anggota organisasi terhadap organisasi sangat diperlukan untuk dapat bersaing dengan para kompetitor dalam merebutkan pasar yang ada. Hal ini jelas terlihat bahwa komitmen semua unsur penting lembaga perguruan tinggi, baik karyawan dan dosen terhadap organisasi merupakan kekuatan yang sangat penting dalam sebuah lembaga.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan, untuk dapat memelihara komitmen dibutuhkan peran dari seorang pemimpin dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinannya terlebih dulu seorang pemimpin memahami dulu siapa anggota organisasinya. Memahami kekuatan dan kelemahannya, memahami bagaimana memanfaatkan kekuatan untuk mengimbangi kelemahan yang dimiliki (Bashori, 2019a). Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, pengertian kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan pemimpin pendidik dalam mempengaruhi para pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki (Rohmat, 2010).

Chiang dan Wang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepercayaan karyawan dalam sebuah organisasi kepercayaan karyawan

dalam sebuah organisasi dengan para pemimpinnya (2012). Oleh sebab itu, kepercayaan kepada seseorang pemimpin menjadi hal penting karena berperan dalam pengambilan keputusan termasuk dalam mempengaruhi komitmen organisasi bagi bawahan. Seorang pemimpin dalam menjaga kelangsungan operasional organisasi harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong anggotanya agar menjaga komitmen keorganisasian secara baik. Jika tidak, tentu ada persoalan lain yang menyebabkan hilangnya komitmen organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sangat diperlukan bila lembaga ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan pereorangan tetap harmonis dengan tujuan organisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi bagi seseorang. Misalnya, hasil penelitian Anwar menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan (Anwar, 2015). Selain itu, ada juga penelitian yang terbaru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan (Reskantika, Paminto, & Ulfah, 2019). Itu artinya, gaya kepemimpinan dalam sebuah keorganisasian sangat berperan penting secara

signifikan bagi keberlangsungan organisasi secara baik.

Dari beberapa uraian dan hasil studi di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada perguruan tinggi swasta di provinsi Riau. Sejauh ini belum banyak yang melakukan penelitian pada perguruan tinggi swasta khususnya di provinsi Riau.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi khususnya di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Provinsi Riau.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan (*leadership*) yang berasal dari kata “*leader*” (pemimpin). Secara etimologi, pemimpin dalam kamus Oxford adalah *noun* “*the person who leads or commands a group, organization, or country*”. Sinonim dari *leader* adalah *chief, head, principal and boss*. (<https://en.oxforddictionary.com/definition/leader>). Djohan mengungkapkan bahwa secara etimologi, pemimpin berarti bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, mengarahkan pikiran-pendapat dan tindakan orang lain. (Agustinus Johannes Djohan, 2016). Selain itu, kepemimpinan bisa dimaknai sebagai inti manajemen dan manajemen inti dari administrasi, sebagaimana Tracy mengungkapkan *an*

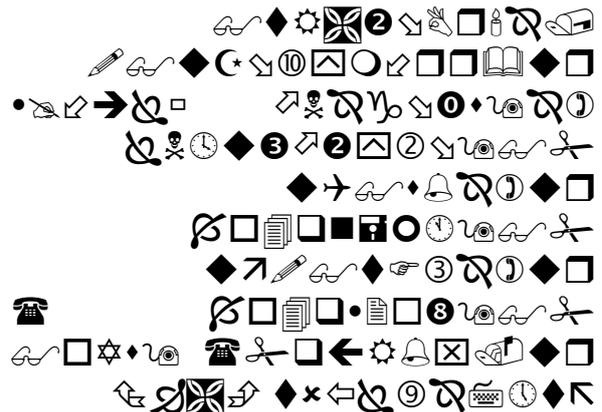
*administrative or leadership style is the way that a leader leads* (administratif atau gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memimpin) (Guy R. Tracy, 1994).

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Orang yang dipimpin adalah diperintah, dipengaruhi dan diatur oleh ketentuan yang berlaku secara formal, nonformal, dan informal (Saefullah, 2012). Robbin menyatakan dalam Suawanto dan Doni bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk menuju pencapaian (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2013). Kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mengarahkan dan bahkan mengontrol. Himpill dan Coons mengatakan pemimpin adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama (Gary Yukl, 2010). Oleh sebab itu, pemimpin pastinya mempunyai pengaruh dan kecakapan (Veithzal Rivai, Bachtiar dan Boy Rafly Amar, 2013). Secara umum definisi kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima

pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2009).

Dalam dinamika lembaga pendidikan, kepemimpinan pendidikan dapat dipahami sebagai kemampuan pemimpin pendidik dalam mempengaruhi para pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki (Rohmat, 2010). Sementara itu, secara operasional keberadaan gaya kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahan agar berbuat sesuatu guna mensukseskan program-program kerja yang telah dirumuskan (Bashori, 2019b), (Mutohar, 2013). Atau dengan kata lain, kepemimpinan memiliki peranan yaitu; pencapaian dalam proses kegiatan keorganisasian (Bashori, 2017).

Dalam konsep kajian ini, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Munajat, 2013). Sebagaimana kewajiban pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya. Sebagaimana tergambar dalam surat al-Anbiyā' ayat 73:



Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah (Q.S al-Anbiyā': 73)

Miftah Thoha menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain (Miftah Thoha, 2010). Sementara itu, menurut Abd. Kadim Masaong dan Arfan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja dengan orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Masaong dan Tilome, 2011).

Seorang pemimpin tidak akan berhasil memimpin organisasinya apabila hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan dalam segala situasi. Untuk itu, pemimpin yang berhasil adalah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang

berbeda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula (Edi Sutrisno, 2016). Meski demikian, gaya pemimpin dapat diidentifikasi melalui sikap dan tindakan pemimpin yang nampak dari cara memberi tugas (Bashori, 2013), cara berkomunikasi, cara memerintah, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat bawahan, cara mengawasi pekerjaan, cara mengevaluasi, cara memimpin rapat, dan cara menegur kesalahan (Edi Sutrisno, 2016).

Sedangkan Mulyasa mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya (Mulyasa, 2007). Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Dalam banyak literatur, para tokoh manajemen mengklasifikasikan beberapa gaya kepemimpinan secara variatif. Misalnya, Siagian mengemompokkan gaya kepemimpinan menjadi beberapa kelompok yaitu; a) Gaya Kepemimpinan Otokratik; b)

Gaya Kepemimpinan Direktif; dan c) Gaya Kepemimpinan Konsultatif (2010). Sementara, Daryanto mengelompokkan gaya kepemimpinan menjadi dua yaitu; a) Gaya efektif dan b) Gaya tidak efektif yaitu (2013).

Selain itu, Syahrizal Abbas mengelompokkan gaya kepemimpinan menjadi lebih rinci yaitu; a) Gaya kharismatik; b) Gaya patternalistik dan Mattemalistik; c) Gaya militeristik; d) Gaya otokratik; e) Gaya laissez faire; f) Gaya Populis, g) Gaya administratif; h) Gaya demokratis; dan i) Gaya situasional kepemimpinan yang bersifat multidimensi pada teori ini dianggap kepemimpinan terdiri dari tiga dimensi yaitu pemimpin, bawahan dan situas, situasi dianggap sebagai faktor terpenting. Dalam gaya kepemimpinana situasional kunci keberhasilannya terletak pada kemampuan pemimpin menilai kematangan bawahannya (Abbas, 2008).

Lebih lanjut, Colquitt membagi gaya kepemimpinan berdasarkan pengambilan keputusan oleh pemimpin yang terdiri dari: 1) *autocratic style* (gaya otokratis); 2) *consultative style* (gaya konsultatif); 3) *facilitative style* (gaya fasilitatif); 4) *delegative style* (gaya delegatif). Secara rinci dapat dijelaskan pada gambar berikut (Colquitt, 2015).



Gambar 1. *Leader Decision-Making Style*

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa gaya otokratis dan konsultatif sangat memerlukan kontrol dari pimpinan secara maksimal. Sebaliknya, gaya fasilitatif dan delegatif sangat memerlukan kontrol dari pegawainya. Semuanya dalam situasi tertentu akan saling membutuhkan dalam menjaga komitmen organisasi.

Dari pemaparan di atas, keberadaan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat dari seorang pemimpin akan memberikan peluang bagi para anggota organisasinya untuk meningkatkan komitmen pada organisasi atau lembaga. Setiap organisasi berusaha mencapai tujuan dengan menggunakan segenap kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya, tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi (Bashori, 2019a). Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan baik seorang pemimpin mampu memotivasi anggota organisasi untuk berkomitmen kuat terhadap organisasinya. Selain juga perlu kita ingat bahwa tujuan didirikannya sebuah organisasi adalah untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien sehingga untuk mencapai tujuan bersama.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi (Makmuri Muchlas, 2008). Selain itu, komitmen organisasi juga dapat dipahami sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi serta tujuannya dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dengan demikian, maka seorang dosen yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bertugas tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasinya, karena tujuan organisasi sama dengan tujuannya (Stephen P. Robbin, Mary Coulter, 2012).

Edwin Locke memaknai komitmen organisasi yaitu suatu keterlibatan seseorang dengan organisasi, meliputi perasaan, kewajiban tetap bertahan terhadap organisasi (Edwin A Locke, 2009). Berdasarkan penjelasan itu, maka dapat disimpulkan bahwa anggota organisasi yang memiliki komitmen pada organisasi akan memiliki keterlibatan dan merasa wajib untuk mengetahui semua aspek organisasi dan berkeinginan untuk berpartisipasi aktif secara terus-menerus dalam kegiatan organisasi dan akan ada perasaan bersalah apabila meninggalkan organisasi.

Sementara itu, Luthans menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap adalah: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi; (2) keinginan

untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Fred Luthans, 2011). Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan suatu sikap keterlibatan dan bentuk kesetiaan seseorang dalam suatu organisasi.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap yang di tunjukkan dengan keinginan yang kuat untuk tetap bertugas pada lembaga tersebut, keinginan untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan penerimaan terhadap nilai-nilai yang menjadi acuan dan tujuan-tujuan dalam organisasi. Anggota organisasi tersebut berjanji pada diri sendiri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai aturan organisasi, bahkan akan berusaha memberikan yang terbaik sesuai kemampuannya untuk mencapai apa yang telah ditetapkan. Hal tersebut menggambarkan bahwa komitmen organisasi memberi gambaran bagaimana seseorang mampu bertahan kepada organisasi melalui sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas.

Selain itu, komitmen seseorang terhadap organisasi terbentuk melalui beberapa tahapan. Merujuk pada pernyataan Steers dan Porter dapat dikemukakan bahwa pembentukan komitmen terjadi melalui tiga tahapan, yaitu: (1) *Compliance*, tahap dimana seseorang menerima sebagian besar

pengaruh untuk mendapatkan sesuatu dari orang lain misalnya pembayaran; (2) *Identification*, tahap dimana individu menerima pengaruh yang dapat menimbulkan hal menyenangkan dan membangun hubungan, saat ini orang akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, dan (3) *Internalization*, tahap dimana individu menemukan nilai-nilai organisasi yang secara intrinsik menguntungkan dan berharga bagi nilai-nilai individu (Richard M Steers, and Lyman W Porter. 2003).

Berdasarkan uraian di atas, seseorang yang memiliki komitmen akan senantiasa terbuka, toleransi, dan bersikap objektif, memiliki integritas diri yang kuat, bekerja keras dan memiliki motivasi tinggi untuk menjadi yang terbaik. Tinggi rendahnya komitmen seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja terhadap organisasi, sehingga akan semakin tinggi daya juang dan perhatiannya, sesuai dengan pernyataan George dan Jones bahwa komitmen organisasi adalah perasaan dan kepercayaan yang dimiliki setiap anggota organisasi secara keseluruhan (Janiffer M. Goerge & Gareth R. Jones, 2012)

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan metode survei. Ditinjau dari pokok permasalahan, penelitian ini dirancang sebagai penelitian

survei. Ditinjau dari segi waktu, penelitian ini dirancang sebagai penelitian *cross-sectional*, dimana penelitian ini pada periode yang ditentukan. Populasi penelitian ini adalah dosen tetap pada STAI di provinsi Riau. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu memberikan peluang yang sama kepada semua populasi menjadi sampel, dalam teknik pengambilan sampel *probability sampling* ada beberapa macam cara pengambilan sampel yaitu sampel *random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disporoportionate stratetified random sampling*, *area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah) (Sugiyono, 2017). Secara rinci, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah), yaitu; dengan cara memperhatikan uraian wilayah sampel penelitian, dimana wilayah bagian Barat diwakili oleh STAI Tuanku Tambusai, wilayah bagian Tengah diwakili oleh STAI Diniyah Pekanbaru dan wilayah bagian Timur diwakili oleh STAI Nurul Hidayah. Mengingat jumlah responden ketiga wilayah tersebut hanya berjumlah 120 orang (STAI Tuanku Tambusai Rokan Hulu mewakili wilayah Barat = 30 orang, STAI Diniyah Pekanbaru mewakili wilayah Tengah = 60 orang, dan STAI Nurul Hidayah mewakili wilayah Timur = 30 orang) dari 120 orang tersebut. Teknik

analisis data penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

STAI Tuanku Tambusai adalah salah satu perguruan tinggi swasta di bawah naungan Yayasan Pendidikan Muhammad Abduh Pasir Pengaraian, yang berdiri pada 16 September 2002, dengan izin pendirian SK Koordinator Kopertais Wilayah XII Nomor : 434/XII/K/2002, beralamat di Jl. Riau No.2, Pasir Pengaraian, Kab. Rokan Hulu, Prop. Riau (Pedoman akademik STAI Tuanku Tambusai), STAI Diniyah Pekanbaru didirikan pada tahun 2001 berdasarkan Surat Keputusan Kopertais Wilayah XII Riau-Kepri Nomor 07/K/XII/2004, kemudian dilanjutkan perpanjangan izin dari DIKTI.Dj.I/Dt.I IV/HK.005/8/2007. Sekolah ini memiliki tiga jurusan, yaitu S-1 Pendidikan Agama Islam (PAI), D-2 Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), dan D-2 Pendidikan Guru Taman Kanak-Kanak (PGTK). Namun, sejak tahun 2006 pendidikan Diploma Dua tidak diizinkan lagi menerima mahasiswa baru, maka prodi yang ada sekarang hanyalah S-1. STAI Diniyah ini beralamatkan di Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 100 Sukajadi, Pekanbaru, yang dipimpin pertama kali oleh Ibu Rina Rehayati, M.A.g., kemudian dilanjutkan oleh Bapak Drs. H.Mukhtar Abd.Gani. Saat ini yang menjabat sebagai ketua STAI Diniyah Pekanbaru adalah

Bapak Drs.Mulyadi, M.A (Pedoman akademik STAI Diniyah Pekanbaru), STAI Nurul Hidayah Selatpanjang merupakan sebuah intitusi perguruan tinggi agama Islam yang telah berdiri selama 15 tahun. Sekolah ini bernaung di bawah Yayasan Pendidikan dan Pondok Pesantrean Nurul Hidayah yang didirikan oleh H.Syahrir, M.Pd.I., seorang pengusaha pelayaran. STAI Nurul Hidayah hadir dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat akan pentingnya Pendidikan Agama Islam di wilayah Selatpanjang (Pedoman akademik STAI Nurul Hidayah Selat Panjang).

Dari hasil data angket variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai variabel bebas dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Sampel dalam penelitian ini adalah 90 dosen tetap dan data dari masing-masing variabel yaitu a) perhitungan statistik deskriptif berupa skor tetinggi, skor terendah, *mean* M) dan *standar deviasi* (SD); b) pengujian hipotesis, pengolahan data menggunakan *SPSS versi 22.00*.

Perhitungan statistik deskriptif mean, median dan modus variabel gaya kepemimpinan dalam perhitungan SPSS 22.0 sebagai berikut:

**Tabel 1. Statistik Gaya kepemimpinan (X)**

N	Valid	90
	Missing	0
Mean		128.90
Median		128.89
Mode		128.9
Std. Deviation		8.06

Range	46
Minimum	105
Maximum	151
Sum	11601

Perhitungan statistik deskriptif mean, median dan modus variabel komitmen organisasi dalam perhitungan spss 22.0 sebagai berikut:

**Tabel 2. Statistik Komitmen Organisasi (Y)**

N	Valid	90
	Missing	0
Mean		148.87
Median		149.00
Mode		149
Std. Deviation		5.7
Range		34
Minimum		132
Maximum		166
Sum		13398

Hipotesis ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis statistik:

$$H_0: p_{42} \geq 0$$

$$H_1: p_{42} < 0$$

Kriteria pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh koefisien jalur X terhadap Y = 0,56, dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan dk = 88 diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,969$ . Hasil perhitungan mendapatkan nilai  $t_{hitung} = 9,198$

Perhitungan menggunakan bantuan SPSS ver.22.00 dapat di lihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Hasil perhitungan variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan Komitmen Organisasi (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	139.495	9.569		14.578	.000
	X_GayaKepemimpinan	.073	.074	.56	9.198	.329

a. Dependent Variable: YKomitmen Organisasi

Pada tabel 3 hasil  $\rho_{42} = 0,56$ . Kedua hasil perhitungan, baik secara manual maupun menggunakan bantuan program SPSS, menunjukkan nilai koefisien jalur yang sama yaitu  $\rho_{XY} = 0,56$ ,

Dari hasil hipotesis, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ketua (X) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis data secara manual diperoleh koefisien jalur X terhadap Y = 0,56, dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan dk = 88 diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,969$ . Hasil perhitungan mendapatkan nilai  $t_{hitung} = 9,198$ . Berdasarkan kriteria tersebut ternyata nilai  $t_{hitung} (9,198) > t_{tabel} (1,969)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ketua STAI berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima karena teruji kebenarannya. Dari hasil data di atas, maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat oleh seorang pemimpin pada lembaga perguruan tinggi sangat berpengaruh pada komitmen para dosen. Demikian juga pada ketepatan para pimpinan perguruan tinggi dapat mempengaruhi seorang agar tetap

berkomitmen dalam bertahan di lingkungan sebuah organisasi.

Dari hasil analisis tersebut, maka ditemukan bahwa gaya kepemimpinan ketua (X) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Hal itu dapat diperhatikan dari hasil analisis data secara manual yang diperoleh koefisien jalur (X) terhadap (Y) = 0,56, dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan dk = 88 diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,969$ . Hasil perhitungan mendapatkan nilai  $t_{hitung} = 9,198$ .

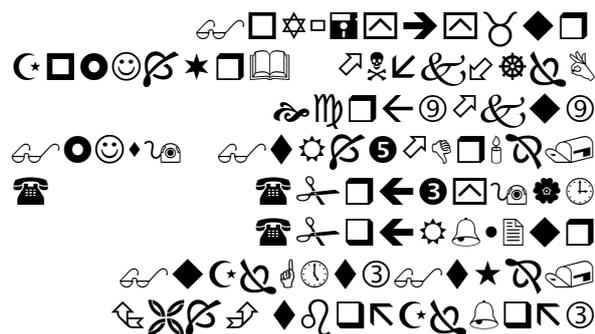
Berdasarkan kriteria tersebut, ternyata nilai  $t_{hitung} (9,198) > t_{tabel} (1,969)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Triatna bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih luas dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan kontribusi yang berarti pada komitmen organisasi (Cepi Triana, 2015)

Paul Hersey dan Keneth Blanchard menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang *exhibit*. Ketika mencoba

mempengaruhi aktivitas orang lain, seperti yang dipersepsikan oleh orang tersebut (Wirawan, 2013). Menurut Flippo, gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Hamdan Dimiyati, 2014).

Gaya kepemimpinan yang tepat akan sangat berpengaruh terhadap komitmen anggota organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat akan cenderung berpengaruh negatif pada komitmen organisasi, seperti yang dapat dilihat pada Surah As-Sajdah ayat 24.



Artinya: Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami (QS. As-Sajdah: 24)

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aminu Yusuf, Rozita Abdul Mutalib, Sabarani. Studi ini mengeksplorasi peran budaya nasional pada hubungan antara gaya kepemimpinan pada komitmen organisasi dosen di Nigeria. Sampel 300 dan terungkap bahwa dalam masyarakat hierarkis seperti Nigeria gaya kepemimpinan adalah faktor

penting yang mempengaruhi pada lingkungan tempat kerja. Selain itu, ditemukan juga bahwa kecenderungan budaya konteks Nigeria, kepemimpinan transformasional tidak dalam praktik karena sistem paternalistik yang diadopsi dalam organisasi sebagai hasil kepercayaan masyarakat tradisional. Studi ini merekomendasikan institusi mampu mempertahankan tenaga kerja secara stabil. Mereka harus memberikan preferensi terhadap budaya untuk mengembangkan komitmen organisasi yang tinggi. Oleh karena itu, para sarjana dipaksa mampu memberikan lebih banyak penekanan pada kepemimpinan dalam pendidikan, terutama di Afrika yang kurang diperhatikan (Dikko, dkk, 2017).

## E. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ketua Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) di Provinsi Riau berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi bagi dosen terhadap lembaga. Hal tersebut ditunjukkan melalui kriteria nilai  $t_{hitung} (9,198) > t_{tabel} (1,969)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, hal ini dapat diartikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan berakibat semakin tingginya komitmen anggota

organisasi terhadap organisasinya, hal ini bersumber dari kepercayaan anggota terhadap pemimpin dan rasa nyaman menjadi anggota organisasi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Kadim Masaong, dan Arfan A. Tilome. (2011). *Kepemimpinan Multi Intelligens Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan Gemilang* Bandung: Alfabeta.
- Agustinus Johannes Djohan. (2016). *5 Pilar Kepemimpinan di Abad 21*. Malang: Media Nusa Creative.
- Anwar, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Kutai Kartanegara. *EJournal Psikologi*.
- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Visual Languages & Computing*.
- Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Janna. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bashori, B. (2013). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus di MAN Godean Sleman Yogyakarta). *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bashori, B. (2017). Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam. *Hikmah*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1214>
- Bashori, B. (2019a). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Bashori, B. (2019b). Transformasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Jejaring Internasional. *PRODU: Prokurasi Edukasi*, 1(1), 15–32.
- Chiang, Chun-Fang and Yi-Ying Wang. (2012). The Effects of Transaction and Transformational Leadership on Organizational Commitment in Hotels: The Mediating Effect of Trust. *Journal Hotel Bus Manage*.
- Daryanto. (2013). *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013. Departemen Agama. *Al Qur'an dan Terjemahnya*. E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Madrasah. Konsep, Strategi, dan Implementasi* Bandung: Remaja Rosdakarya. 2007.
- E.Mulyasa. (2012). *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementas* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edi Sutrisno. (2016). *Budaya Organisasi*, Cet. Ke-8 Jakarta: Kencana Media Persada.
- Fred Luthans. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Gary Yukl. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi* Jakarta: Indeks.
- Guy R. Tracy. (1994). "A Comparative Study of the Administrative and Leadership Styles of Corporate Presidents and School Superintends as Chief Executive Officers (CEOs)". *ERIC Journal*. August.
- Hamka. (2015). *Tafsir Al-Azhar, Jilid 2*. Jakarta: Gema Insani.
- Hendyat Soetopo. (2010). *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Inu Kencana Syafie. (2015). *Welasari, Ilmu Administrasi* Yogyakarta: Pustaka

- Pelajar.
- J. Riberu. (1992). *Dasar-Dasar Kepemimpinan (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya)*.
- Janiffer M.Goerge& Gareth R,Jones. (2012). *Undestanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Paentice-Hall.
- Jason A. Colquitt, J. Lepine, Michael J. Wessom. (2015). *Organizational BehaviorImproving Performance and Commitment in the Workplace*, USA: McGraw-Hill Education.
- Kisbiyanto. (2011). *Manajemen Pendidikan Pendekatan Teoretik dan Praktik* Yogyakarta: Idea Press.
- Makmuri Muchlas. (2008). *Prilaku Organisasi* Edisi revisi Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Marno,Triyo Supriyanto. (2012). *Manajemen& kepemimpinan Pendidikan Islam* Bandung:PT Refika Aditama.
- Miftah Thoah. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo).
- Nur Munajat. (2013). *Administrasi Pendidikan* Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Oemar Hamalik. (2009). *Pendidikan Guru Berdasarkan pendekatan Kompetensi* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prim Masrokan, Mutohar. (2013). *Manajemen Mutu Madrasah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Richard M Steers and Lymann W Porter. (2003). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2, Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan; Konsep dan Aplikasi* Purwokerto: STAIN Press.
- Saputra, Y. N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v18i1.603>
- Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam* Bandung: Pustaka Setia.
- Sondang P Siagian. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan* Jakarta: Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbin, Mary Coulter. (2012). *Management 11 Edition* New Jersey: Prentice.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* Bandung: Alfabeta.
- \Syahrial Abbas. (2008). *Manajemen Perguruan Tinggi* Jakarta: Kencana.
- Tabitha, J., & Harjati, D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Mediator Pada Pt Young Multi Sarana. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. (2009). *Manajemen Pendidikan* Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. Bachtiar dan Boy Rafly Amar. (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam Organisasi* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- W. Creswell. (1992). *Educational Research, Planning, Conducting, and Evaluating and Qualitative Research*. Fourth Edition New York: Pearson.
- Wahdjosumudjo. (2000). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tianjauan Teoritik dan Permasalahannya* Jakarta: Raja Grafindo

