

**PENGARUH PERSEPSI PERILAKU KEPEMIMPINAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA
LEMBAGA KEMAHASISWAAN DI KOTA MAKASSAR**



DIAJUKAN OLEH:

**MUHAMMAD HANIF MAHFUDZH
4517091090**

SKRIPSI

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2022



**PENGARUH PERSEPSI PERILAKU KEPEMIMPINAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA
LEMBAGA KEMAHASISWAAN DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

MUHAMMAD HANIF MAHFUDZH

4517091090

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LEMBAGA KEMAHASISWAAN DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:


**MUH HANIF MAHFUDZH
NIM: 4517091090**


Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada September 2022

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


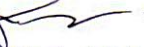

Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
NIDN: 0930058302


S. Syawaliyah G., M.Psi., Psikolog.
NIDN: 0903078502

Mengetahui:

**Dekan
Fakultas Psikologi**

**Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi**



Rahmawati Fajbe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302


A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si.
NIDN: 0908119001

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN


PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LEMBAGA KEMAHASISWAAN DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

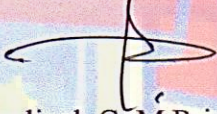
**MUH HANIF MAHFUDZH
4517091090**

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar Pada September tahun 2022

Pembimbing I

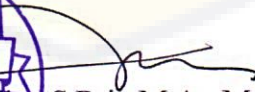

Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
NIDN: 0930058302

Pembimbing II


S. Syawalayah G., M.Psi., Psikolog.
NIDN: 0903078502

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar




Pathawaty Palbe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama:

Nama : Muhammad Hanif Mahfudzh
NIM : 4517091090
Program Studi : Psikologi
Judul : Pengaruh Persepsi Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Lembaga Kemahasiswaan di Kota Makassar

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog. (.....)
2. S. Syawaliyah G, S.Psi., M.Psi., Psikolog. (.....)
3. Arie Gunawan HZ, S.Psi., M.Psi., Psikolog. (.....)
4. Andi Muh Aditya, S.Psi., M.Psi., Psikolog. (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



Putrawaty Lajbe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.

NIDN: 0921018302

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Persepsi Perilaku Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Anggota Lembaga Kemahasiswaan di Kota Makassar” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung risiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian penelitian ini.

Makassar, 20 September 2022



Handwritten signature

Muhammad Hanif Mahfudz
NIM: 4517091090

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil Alamin, Puji Syukur kepada Allah Sub 'hanahu Wa Ta'ala
atas rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan Salam kepada Baginda Rasulullah
Shallallahu Alaihi Wassallam, suri tauladan bagi seluruh umat Islam.

Penelitian ini saya persembahkan kepada:

“Seluruh orang yang saya cintai dan saya banggakan, yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan sehingga saya bisa sampai pada tahap ini, bisa menjadi seperti saat ini. Terimakasih juga saya ucapkan kepada hanif, diri saya sendiri. Karena telah kuat, tetap bertahan, dan terus berjuang sampai pada saat ini.”

“Kepada semua orang yang menjadi pembaca penelitian ini, terkhusus bagi mereka yang tertarik dengan penelitian serupa. Semoga apa yang telah diperjuangkan dapat memberikan manfaat.”

MOTTO

”Sesungguhnya Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

- QS. Al-Baqarah Ayat 286 -

“*Man Jadda Wa Jadda* (Barang siapa yang bersungguh-sungguh, maka dia akan mendapatkannya).”

- Mahfudzhot -

“Tidak ada yang mudah, tapi tidak ada yang tidak mungkin.”

- Napoleon Bonaparte –

“Terbentur, terbentur, terbentur, terbentuk.”

- Tan Malaka -

ABSTRAK

PENGARUH PERSEPSI PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA LEMBAGA KEMAHASISWAAN DI KOTA MAKASSAR

Muhammad Hanif Mahfudzh

4517091090

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

mahfudzhhanif@gmail.com

Peran organisasi kemahasiswaan sebagai wadah pembelajaran bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi diri. Pada bagian ini, tidak sedikit dari anggota organisasi yang masih mengalami masalah pada keaktifan dan keterlibatannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, adanya kesenjangan hubungan antar sesama anggota, yang menimbulkan perasaan tidak nyaman untuk bertahan didalam organisasi (komitmen organisasi). Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti menduga adanya beberapa faktor yang memengaruhi, salah satunya adalah persepsi anggota terhadap perilaku pemimpin yang kurang mampu memahami kondisi dan kebutuhan dari setiap anggotanya. Dengan demikian, **tujuan penelitian** ini adalah untuk membuktikan 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 seluruh anggota lembaga kemahasiswaan intra kampus di kota Makassar. Sampel yang terkumpul pada penelitian ini sebanyak 347 anggota, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala komitmen organisasi (Meyer & Allen) dan skala perilaku kepemimpinan (Gary Yukl) yang telah dikonstruksi oleh peneliti. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik *simple linier regression* dengan bantuan aplikasi *Microsoft Excel 2019* dan *SPSS Versi 24*. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan dalam uji hipotesis, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.703 dengan persentase 70,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, dan terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar.

Kata Kunci : Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Mahasiswa.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim. Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. karena atas rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul penelitian “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Lembaga Kemahasiswaan di Kota Makassar”.

Skripsi ini saya ajukan sebagai syarat kelulusan dan syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi. Saya berterimakasih pada diri sendiri dan seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal skripsi ini. Khususnya saya haturkan terimakasih kepada pembimbing skripsi saya yakni, Ibu Sri Hayati, S.Psi.,M.Psi., Psikolog selaku pembimbing I dan kepada Ibu St. Syawaliyah Gismin, S.Psi.,M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II.

Dengan segala kerendahan hati, saya menerima seluruh kritik dan saran yang diberikan terkait dengan proposal penelitian ini agar saya dapat berbenah diri untuk menyusun proposal penelitian yang lebih baik kedepannya. Untuk itu saya ucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. *Allah Sub'hanahu Wa Ta'ala*, yang senantiasa memberikan rezki kesehatan dan kekuatan, serta ridhoNya sehingga saya dapat menyelesaikan proses penyusunan penelitian ini. *Alhamdulillah Rabbil Alamin*
2. Orangtua saya tercinta dan tersayang, Bapak Kadir Loga, S.Pd., M.Pd. dan Ibu Zuhranis Dachrud, S.Pd., M.Pd. Tidaklah berhasil seorang anak mencapai kesuksesan tanpa doa dan restu orangtua, tiada kata maupun perbuatan yang

mampu membalas apa yang telah diberikan sehingga saya bisa menjadi seperti saat ini. Semoga panjang umur dan sehat selalu, *Amin Ya Rabbal Alamin*.

3. Saudara-saudara kebanggaan saya, Muhammad Zhohirul Haq & Muhammad Abid Avi Cenna, yang selalu menjadi motivasi bagi saya untuk terus berusaha dan harus berhasil sebagai kakak yang akan menjadi contoh dan cerita bagi mereka di masa depan.
4. Saudari Andi Adinda Salsabila Rukman, terimakasih tiada henti saya ucapkan karena telah dan terus ada di saat senang maupun susah, memberikan dukungan dan bantuan dalam banyak hal sehingga saya bisa sampai pada tahap ini. Semoga hal baik selalu menyertaimu, menyertai kita.
5. Bapak & Ibu Dosen, serta Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, khususnya kepada Dosen Pembimbing Akademik, Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Penguji saya. Terimakasih telah menjadi guru sekaligus orangtua yang telah memberikan banyak pelajaran berharga kepada saya selama menjalani proses pendidikan di 5 tahun terakhir ini. Panjang umur dan sehat selalu untuk bapak dan ibu dosenku sekalian.
6. Seluruh kakanda, ayunda, teman-teman dan adik-adik sekalian tanpa terkecuali, di Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Psikologi & Lembaga Kesenian Mahasiswa (LKM) Universitas Bosowa. Terimakasih telah merekrut, menerima, membantu, dan mendampingi saya dalam proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan dan kualitas diri saya selama menjalani kehidupan dalam berorganisasi ditengah kesibukan akademik.

7. Saudara Andi Muhammad Alfikar, S.Psi., terimakasih telah menjadi rekan kerja, teman diskusi tentang perkuliahan maupun organisasi, dan menjadi teman satu atap yang menemani keseharian saya. Banyak cerita, banyak pengalaman, terimakasih dan sukses selalu.
8. Saudara-saudariku di *Harmologyven (Harmony Psychology Seventeen)* terkhusus teman seperjuangan, sisa-sisa dari kelulusan angkatan 2017. Terimakasih karena masih bertahan dan tetap solid ditengah tekanan mental karena kelulusan yang tertunda ini, semangat dan selamat untuk kita semua.
9. Seluruh anggota lembaga kemahasiswaan intra kampus di kota Makassar yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden dan berpartisipasi dalam penyusunan penelitian ini.
10. Seluruh pihak yang belum disebutkan pada kesempatan ini, saya ucapkan terimakasih atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada saya selama proses penyusunan penelitian ini.

Makassar, 15 September 2022

Peneliti



Muhammad Hanif Mahfudzh
4517091090

DAFTAR ISI

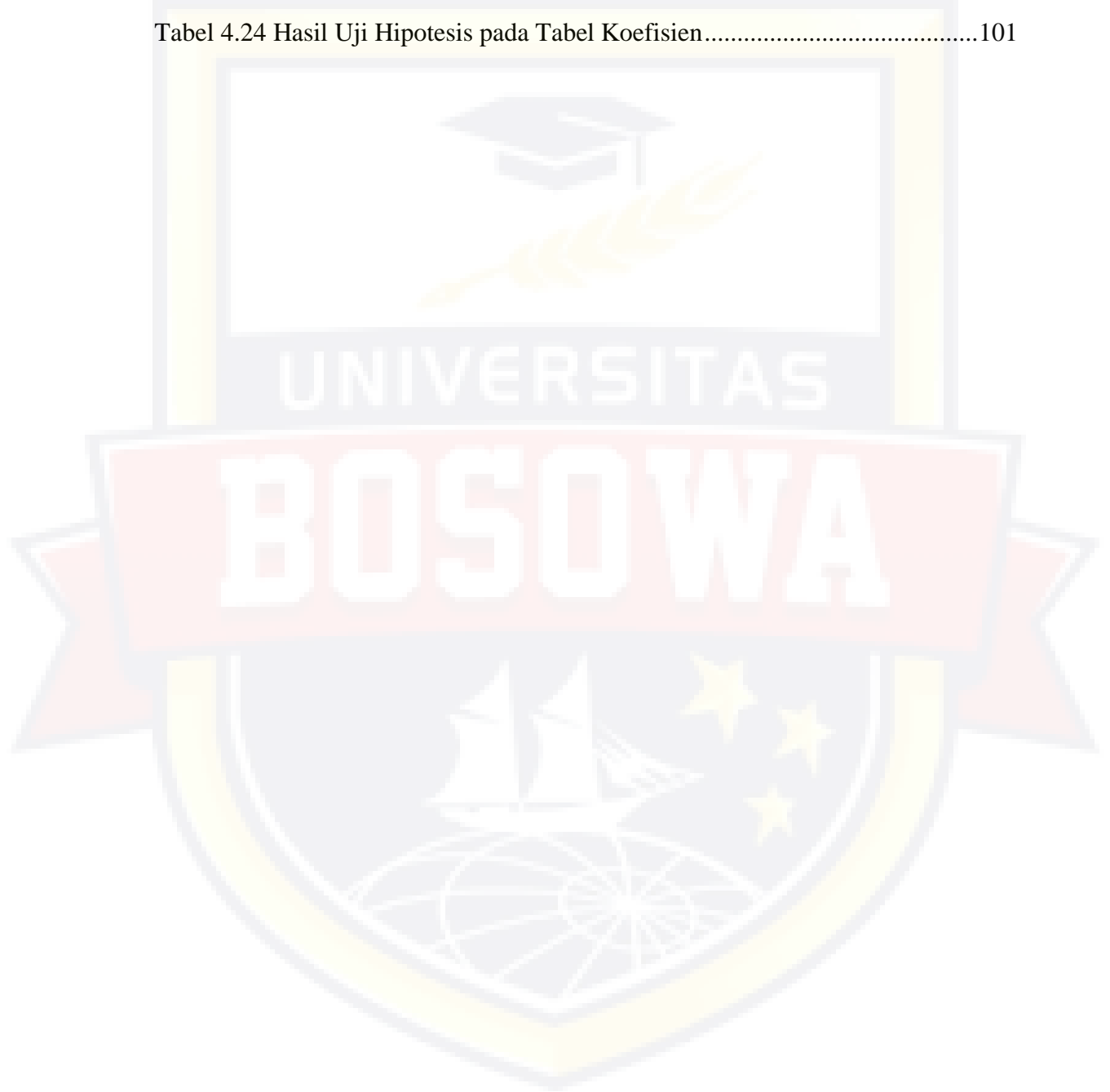
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN PENELITI	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN TEORITIS	12
2.1 Komitmen Organisasi	12
2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi	12
2.1.2 Komponen Komitmen Organisasi	17
2.1.3 Faktor yang memengaruhi Komitmen Organisasi	22
2.1.4 Dampak Komitmen Organisasi	27
2.1.5 Pengukuran Komitmen Organisasi	33
2.2 Perilaku Kepemimpinan	36
2.2.1 Definisi Perilaku Kepemimpinan	36
2.2.2 Tipe Perilaku Kepemimpinan	38
2.3 Mahasiswa	50
2.4 Persepsi	50
2.5 Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Lembaga Kemahasiswaan di Kota Makassar.....	51
2.6 Kerangka Penelitian	53
2.7 Hipotesis Penelitian	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1 Pendekatan Penelitian	55
3.2 Variabel Penelitian	55
3.3 Definisi Variabel	56

3.3.1	Definisi Konseptual	56
3.3.2	Definisi Operasional	57
3.4	Populasi dan Sampel	59
3.4.1	Populasi	59
3.4.2	Sampel	59
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel	60
3.5	Teknik Pengumpulan Data	61
3.5.1	Skala Komitmen Organisasi	61
3.5.2	Skala Perilaku Kepemimpinan	63
3.6	Uji Instrumen	64
3.7	Teknik Analisis Data	70
3.8	Jadwal Penelitian	73
BAB IV	PEMBAHASAN.....	74
4.1	Hasil Analisis	74
4.1.1	Deskriptif Demografi	74
4.1.2	Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor	78
4.1.3	Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi	84
4.1.4	Hasil Uji Asumsi.....	98
4.1.5	Hasil Uji Hipotesis.....	99
4.2	Pembahasan.....	102
4.2.1	Gambaran Umum Variabel Dependen.....	102
4.2.2	Gambaran Umum Variabel Independen	105
4.2.3	Pembahasan Hasil Uji Hipotesis.....	107
4.2.4	Limitasi Penelitian	111
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	112
5.1	Kesimpulan	112
5.2	Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN	120

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala Komitmen Organisasi	62
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Perilaku Kepemimpinan	63
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Komitmen Organisasi setelah Uji Coba	67
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala Perilaku Kepemimpinan setelah Uji Coba	68
Tabel 3.5 Reliabilitas Skala Penelitian	70
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian	73
Tabel 4.1 Distribusi Skor Perilaku Kepemimpinan	78
Tabel 4.2 Tabel Distribusi Skor Tipe Perilaku Kepemimpinan.....	79
Tabel 4.3 Rumus Penormaan Kategorisasi Perilaku Kepemimpinan	80
Tabel 4.4 Hasil Penormaan Kategorisasi Perilaku Kepemimpinan	80
Tabel 4.5 Distribusi Skor Komitmen Organisasi	81
Tabel 4.6 Tabel Distribusi Skor Dimensi Komitmen Organisasi	82
Tabel 4.7 Rumus Penormaan Kategorisasi Komitmen Organisasi	82
Tabel 4.8 Hasil Penormaan Kategorisasi Komitmen Organisasi	83
Tabel 4.9 Perilaku Kepemimpinan berdasarkan Jenis kelamin	84
Tabel 4.10 Perilaku Kepemimpinan berdasarkan Suku	85
Tabel 4.11 Perilaku Kepemimpinan berdasarkan Jurusan	86
Tabel 4.12 Perilaku Kepemimpinan berdasarkan Semester.....	87
Tabel 4.13 Perilaku Kepemimpinan berdasarkan Perguruan Tinggi	88
Tabel 4.14 Perilaku Kepemimpinan berdasarka Lingkup Organisasi.....	90
Tabel 4.15 Komitmen Organisasi berdasarkan Jenis Kelamin	91
Tabel 4.16 Komitmen Organisasi berdasarkan Suku	92
Tabel 4.17 Komitmen Organisasi berdasarkan Jurusan.....	93
Tabel 4.18 Komitmen Organisasi berdasarkan Semester	94
Tabel 4.19 Komitmen Organisasi berdasarkan Perguruan Tinggi.....	96
Tabel 4.20 Komitmen Organisasi berdasarkan Lingkup Organisasi	97

Tabel 4.21 Hasil Uji Normalitas	98
Tabel 4.22 Hasil Uji Linearitas	99
Tabel 4.23 Hasil Uji Hipotesis pada Tabel Anova.....	100
Tabel 4.24 Hasil Uji Hipotesis pada Tabel Koefisien.....	101



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	53
Gambar 4.1 Diagram Deskriptif Subjek berdasarkan Jenis Kelamin	74
Gambar 4.2 Diagram Deskriptif Subjek berdasarkan Suku	75
Gambar 4.3 Diagram Deskriptif Subjek berdasarkan Jurusan	75
Gambar 4.4 Diagram Deskriptif Subjek berdasarkan Semester	76
Gambar 4.5 Diagram Deskriptif Subjek berdasarkan Perguruan Tinggi	77
Gambar 4.6 Diagram Deskriptif Subjek berdasarkan Lingkup Organisasi.....	77
Gambar 4.7 Diagram Kategorisasi Tingkat Skor Perilaku Kepemimpinan.....	80
Gambar 4.8 Diagram Kategorisasi Tingkat Skor Komitmen Organisasi.....	83

BOSOWA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Hasil Uji Validitas Logis	115
Lampiran 2: Hasil Uji Validitas Tampang	119
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas Konstrak	123
Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas	130
Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi	134
Lampiran 6: Hasil Uji Hipotesis Regresi Sederhana	137
Lampiran 7: Hasil Analisis Demografi	139
Lampiran 8: Input Data	147
Lampiran 9: Skala Penelitian (<i>Google Form</i>)	152

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 manusia adalah 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. Mahasiswa merupakan kaum terdidik yang identik dengan pola pikir kreatif dan inovatif atau yang dikenal sebagai *agent of change* atau agen perubahan yang memiliki peranan yang sangat besar untuk melakukan perubahan bangsa (Inayah, Nugraha & Musti, 2021).

Dengan demikian, Universitas Bosowa (Unibos) juga mendukung pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan (Statuta Universitas Bosowa, Tahun 2019, Bagian VIII Mahasiswa & Alumni ; Pasal 74 Ayat 3) bahwa setiap

mahasiswa memiliki hak untuk memanfaatkan sumber daya yang ada pada perguruan tinggi melalui organisasi kemahasiswaan dengan mengurus dan mengatur kesejahteraan, minat dan tata kehidupan masyarakat, memanfaatkan sarana dan prasarana universitas dalam proses penyelenggaraan kegiatan belajar dan/atau dalam rangka kegiatan organisasi kemahasiswaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

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).

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) juga merupakan organisasi intra kampus yang mewadahi seluruh mahasiswa agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimiliki sehingga menjadi mahasiswa yang memiliki kekayaan dibidang pengetahuan, kesenian dan lain sebagainya. BEM merupakan jembatan penghubung antara mahasiswa dan birokrasi, dengan demikian BEM berfungsi sebagai sarana mahasiswa mengungkapkan sumbang saran dan harapannya kepada birokrasi untuk menciptakan kesejahteraan di lingkungan kampus.

Kemudian Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) yang merupakan suatu lembaga organisasi ditingkat jurusan yang berfungsi untuk melaksanakan

seluruh kegiatan kemahasiswaan dalam lingkungan jurusan. Program kerja yang dilaksanakan HMJ akan disesuaikan dengan bidang kajian atau keilmuan yang ada pada masing-masing jurusan. HMJ berperan sebagai sarana pengembangan minat-bakat, penalaran dan keilmuan bagi mahasiswa di masing-masing jurusan yang menjadi wadah mahasiswa dari setiap jurusan yang bertugas untuk menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler dan kokurikuler yang bersifat penalaran sesuai dengan program studi jurusan.

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan yang memiliki tingkatan resmi di lingkup perguruan tinggi atau universitas. UKM merupakan organisasi kemahasiswaan yang dibentuk dengan tujuan menadah seluruh aktivitas kemahasiswaan, membantu mengembangkan minat dan bakat serta suatu keahlian tertentu yang dimiliki oleh anggota organisasi yang ada di dalamnya.

Berdasarkan Kepmen Dikbud, Pasal 4, tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi menyatakan bahwa; UKM berkedudukan di tingkat perguruan tinggi dan merupakan kelengkapan *nonstructural* pada perguruan tinggi, UKM memiliki tugas utama dalam merencanakan dan melaksanakan seluruh kegiatan ekstrakurikuler di tingkat perguruan tinggi yang bersifat penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, kesejahteraan mahasiswa, serta pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian tugas dan fungsi, serta peran dari setiap lingkup organisasi kemahasiswaan yang ada di perguruan tinggi Makassar, 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. Responden menjelaskan bahwa organisasi mereka bahkan kesulitan untuk merekrut pengurus karena jumlah anggota yang terlampau

sedikit sehingga berdampak pada struktural organisasi. Responden lainnya menjelaskan bahwa meskipun masih banyak anggota yang bertahan, akan tetapi jumlah anggota yang tetap berkontribusi aktif diketahui sangat berkurang. Hal ini membuat hubungan positif yang dimiliki oleh anggota aktif dan pasif menjadi renggang. Bahkan 2 responden menjelaskan bahwa anggota yang terlibat konflik ini membawa permasalahan yang mereka hadapi sampai ke ranah pribadi seperti tidak saling bertegur sapa jika bertemu di luar organisasi. Diketahui pula bahwa anggota yang tidak aktif seringkali merasa tidak nyaman dan bahkan diasingkan sehingga membuat mereka semakin ingin menarik diri dari organisasi. Sebaliknya, sebagian dari anggota aktif enggan untuk menjalin kembali keakraban dengan anggota yang berkontribusi pasif.

Pada komponen kedua komitmen organisasi yaitu komponen kontinu atau komponen berkelanjutan, diketahui bahwa dari 11 responden, 4 diantaranya menjelaskan bahwa mereka seringkali merasa terpaksa bertahan di organisasi. Responden mengaku khawatir jika keluar dari organisasi akan memengaruhi riwayat hidupnya khususnya riwayat berorganisasi. Kekhawatiran ini terkait dengan mereka akan dianggap sebagai anggota yang tidak dapat dipercaya, tidak bertanggung jawab, cacat organisasi dan khawatir jika tidak lagi dihormati. Responden lainnya menjelaskan bahwa mereka terpaksa bertahan di organisasi karena menyadari bahwa kondisi organisasi saat ini sangat kekurangan anggota sehingga meninggalkan organisasi hanya akan memperburuk masalah, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk 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. Beban kerja yang menumpuk yang dialihkan ke anggota aktif membuat anggota kewalahan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Bahkan banyak anggota yang tidak bertanggung jawab untuk menghadiri rapat untuk melaporkan progress dari tugas mereka. 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. Terlebih lagi, sebelum menjadi pengurus anggota organisasi harus melewati beberapa kepantiaan terlebih dahulu dan menghadapi pemimpin yang berbeda dengan cara memimpin yang berbeda pula sehingga seringkali tidak sesuai dengan situasi yang dihadapi oleh anggota.

Beberapa penelitian yang dilakukan terhadap komitmen organisasi dapat diketahui beberapa faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi individu. Faktor tersebut diantaranya yakni perilaku kepemimpinan (Nurraeda, Surati, & Wahyulina, 2020); hubungan positif antaranggota (Rahmawati & Darmanto, 2014); karakteristik personal (Sancaya, 2017); kesempatan pada anggota (Tnay, Othman, Siong & Lim, 2013); struktur organisasi (Khairiah, 2017); dan lingkungan organisasi (Subagyo, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara dan uraian literatur yang telah dipaparkan di atas, terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi

anggota yang diketahui salah satunya adalah perilaku kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap responden dimana jika disimpulkan dari hasil wawancara terdapat sejumlah 8 dari 11 responden yang menjelaskan bahwa adanya pemberian perilaku yang kurang tepat oleh pemimpin kepada seluruh anggota terutama kepada anggota yang terlibat pasif dalam kegiatan organisasi seperti kurangnya persuasif yang diberikan, kurang tegasnya pemimpin kepada anggota yang terlibat pasif, dan kurangnya pemberian dukungan yang tepat kepada seluruh anggota organisasi.

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.

Pemimpin yang mampu memberikan arahan dan motivasi sesuai dengan situasi anggotanya tentu akan sangat dibutuhkan bagi setiap organisasi, terlebih di organisasi kemahasiswaan yang menjadi kesempatan besar bagi pemimpin untuk belajar memimpin. Pemimpin akan menunjukkan beberapa perilaku ketika sedang memimpin. Perilaku kepemimpinan tersebut kemudian berorientasi pada hubungan dan tugas (Sahertian, 2020). Pada penelitiannya, Yukl, Gordon & Taber (2002) menambahkan satu kategorisasi dalam perilaku kepemimpinan yakni perilaku pemimpin yang berorientasi pada perubahan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Supriatna (2018) mengenai pengaruh dari perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berperilaku langsung secara positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain 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.

Kendala terkait dengan tiap komponen komitmen organisasi yang telah dikemukakan pada hasil wawancara menunjukkan bahwa apabila tidak

diatasi maka dikhawatirkan akan memberikan dampak pada organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi kota Makassar. Penelitian yang menunjukkan dampak dari komitmen organisasi diantaranya seperti memengaruhi kinerja anggota (Rahmawati & Darmanto, 2014); produktivitas anggota (Abdullah, 2017); disiplin kerja anggota (Damri, 2017); prokrastinasi pada anggota (Paat, Tawa & Hartati, 2021) dan motivasi berprestasi anggota (Sukasih & Astuti, 2019).

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara dan literatur di atas, komitmen organisasi dianggap sebagai keinginan keberlanjutan dalam organisasi yang dimiliki oleh anggota. Namun pada kenyataannya, anggota organisasi semakin berkurang jumlahnya terhitung sejak anggota dikukuhkan sampai menjadi pengurus khususnya pada tiga tahun terakhir. Hal ini tentu berkaitan erat dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota. Diketahui pula bahwa pemimpin organisasi yang diharapkan mampu bertindak sebanding dengan kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh setiap anggotanya, akan tetapi pada kenyataannya pemimpin memberikan perilaku yang masih kurang tepat kepada setiap kondisi dan kebutuhan anggota dalam organisasi kemahasiswaan. Sehingga hal ini dianggap penting bagi peneliti untuk mengetahui pengaruh dari perilaku kepemimpinan pada komitmen organisasi anggota pengurus lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar.

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. Namun hal ini tentu perlu dibuktikan terlebih dahulu dalam penelitian khususnya penelitian yang berfokus pada organisasi mahasiswa, maka 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.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh dari persepsi perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari persepsi perilaku kepemimpinan terhadap anggota lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dalam dunia pendidikan khususnya pada bidang psikologi

industri dan organisasi. Hal ini dikarenakan pembahasan yang dijelaskan pada penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan terkait dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pemimpin dan seluruh anggota organisasi mengenai pengaruh dari perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan sehingga segala kendala atau hambatan yang dihadapi mampu diatasi dengan cara yang tepat dan efektif.

1.4.2.2 Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan atau referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya, terkhusus dalam perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi

Meyer & Allen (1997) mendefinisikan 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. 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. Meyer dan Allen kemudian menjelaskan komitmen organisasi dalam tiga model komponen yaitu afektif (*affective*), kontinu (*continuance*) dan normatif (*normative*).

Meyer & Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen afektif mengarah pada kelekatan emosional individu yang teridentifikasi dan terlibat dengan organisasi. 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.

Konseptualisasi dari komitmen sikap berfokus pada tiga topik utama yaitu kelekatan afektif (*affective attachment*), biaya yang dirasakan (*perceived cost*), dan kewajiban (*obligation*). *Affective attachment* merupakan konsep yang memandang komitmen sebagai keterikatan afektif atau emosional individu terhadap organisasi yang diidentifikasinya, terlibat, dan menikmati keanggotaan dalam organisasi tersebut. *Perceived cost* merupakan konsep yang memandang komitmen sebagai kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas yang konsisten berdasarkan kesadaran individu terhadap keuntungan untuk melanjutkan aktivitas dan biaya untuk tidak melanjutkan aktivitas tersebut. *Obligation* merupakan konsep yang memandang komitmen sebagai keyakinan tentang tanggung jawab seseorang terhadap organisasi dan merupakan totalitas tekanan normatif yang terinternalisasi untuk bertindak dengan cara yang sesuai dengan tujuan dan ketertarikan organisasi dan menyarankan agar individu menunjukkan perilaku semata-mata karena mereka

percaya itu adalah hal yang benar dan tindakan moral yang harus dilakukan (Allen & Meyer, 1990).

Mowday, Steers & Porters (1979) menjelaskan bahwa komitmen umumnya berkaitan dengan dua pendekatan. Pendekatan pertama yaitu berkaitan dengan bentuk tingkah laku individu (*commitment-related behaviours*). Misalnya, ketika kita berbicara mengenai individu yang menjadi terikat oleh tindakannya atau perilaku yang melebihi harapan normatif. Perilaku ini berkaitan dengan biaya (*cost*) yang hangus dalam organisasi dimana individu melupakan tindakan alternatif dan memilih untuk menghubungkan diri mereka kepada organisasi. Pendekatan yang kedua yaitu yang berkaitan dengan sikap (*attitude*). Komitmen sikap (*attitudinal commitment*) muncul ketika identitas individu terhubung dengan organisasi atau ketika tujuan organisasi dan individu menjadi semakin kongruen atau sama. Komitmen sikap mewakili keadaan dimana individu mengidentifikasi organisasi tertentu dengan tujuannya dan ingin mempertahankan keanggotaannya untuk memfasilitasi tujuan tersebut.

Mowday, Steers & Porters (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan terhadap organisasi tertentu dengan tiga karakteristik faktor yaitu a) *belief* atau kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, b) *willingness* atau kemauan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, dan

c) *desire* atau keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Maka dengan demikian, komitmen organisasi merupakan hal yang lebih dari sekedar loyalitas pasif pada sebuah organisasi. Komitmen melibatkan hubungan aktif individu dengan organisasi sedemikian rupa sehingga individu tersebut bersedia memberikan sesuatu dari diri mereka untuk berkontribusi dalam kesejahteraan organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi cenderung menunjukkan tiga jenis perilaku yang telah disebutkan tersebut meskipun ia memiliki komitmen lain diluar dari komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan bentuk sikap loyalitas individu terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan anggota dengan organisasi. Hubungan ini dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi, merefleksikan kekuatan dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki dengan organisasi yang kemudian ditunjukkan dengan aktivitas yang mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Aktivitas tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi (Kusumaputri, 2018).

Komitmen merupakan keterikatan atau kedekatan terhadap orang, tindakan ataupun organisasi. Individu dapat memiliki berbagai komitmen dalam suatu lingkungan pekerjaan baik yang kuat ataupun yang lemah. Misalnya, seseorang dapat berkomitmen dengan rekan kerja tapi tidak dengan organisasinya atau seseorang dapat berkomitmen dengan organisasi tapi tidak dengan perubahan dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan keterikatan atau kedekatan terhadap organisasi tertentu. Komitmen terhadap organisasi dapat menghasilkan berkurangnya biaya pergantian anggota dan meningkatkan produktivitas baik bagi individu ataupun kelompok (Neubert & Dyck, 2021).

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi dimana jika seseorang tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka ia akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, apabila individu memiliki komitmen yang rendah maka ia akan melihat dirinya sebagai bukan bagian dari organisasi, lebih cenderung mengekspresikan ketidakpuasan dan tidak melihat dirinya bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu yang panjang (Moorhead dalam Yusuf & Syarif, 2018).

Berdasarkan pengertian mengenai komitmen organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan

hubungan antar individu dengan individu lainnya dalam organisasi atau dengan organisasi terkait loyalitas yang lebih kompleks. Seperti kemauan, kebutuhan atau keharusan anggota untuk terus menetap di organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi demi kesejahteraan organisasi.

2.1.2 Komponen Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990) mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen komitmen organisasi diantaranya, yaitu:

1. *Affective* (Afektif)

Komitmen afektif merefleksikan kelekatan emosi yang ada pada individu, identifikasi individu pada organisasi, dan keterlibatan individu di dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen afektif mencerminkan kecenderungan individu agar tetap bekerja pada suatu organisasi karena individu tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja pada organisasi. Komitmen afektif melihat komitmen organisasi sebagai bentuk ekspresi emosional individu terhadap organisasi yang dimasukinya (Yusuf & Syarif, 2018). Mayer & Allen (1991) menjelaskan bahwa individu dengan komitmen afektif yang kuat atau tinggi akan melanjutkan status keanggotaannya di dalam suatu organisasi atas dasar keinginan mereka sendiri (*want to*). Keinginan tersebut timbul akibat identifikasi individu terhadap

organisasi dan kesediaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Yusuf & Syarif, 2018).

Komitmen afektif yang berkembang pada diri individu akan memberikan dampak pada perilakunya. Individu akan tetap ingin tinggal di organisasi yang menyediakan pengalaman kerja yang positif karena organisasi menghargai pengalaman tersebut dan mengharapkan individu untuk tetap lanjut di organisasi. Individu akan cenderung memberikan lebih banyak upaya dan kontribusi untuk efektivitas organisasi dalam arti menjaga keadilan dalam hubungan individu dengan organisasi.

Identifikasi dalam komitmen afektif meliputi penerimaan pengaruh untuk menjaga hubungan yang memuaskan dimana individu ingin tinggal di organisasi dan bersedia untuk memberikan upaya kepada organisasi karena manfaat yang diperoleh dari hubungan tersebut. Internalisasi dalam komitmen afektif meliputi penerimaan pengaruh berdasarkan nilai yang dibagi. Individu berkomitmen dengan organisasi karena mereka menganggap organisasi tersebut bernilai. Individu bekerja untuk kesuksesan organisasi karena dengan melakukan hal tersebut individu berperilaku konsisten dengan nilai individu itu sendiri (Meyer & Allen, 1991).

2. *Continuance* (Kontinu)

Komitmen kontinu merefleksikan komitmen anggota yang berdasar pada biaya atau ganjaran (*cost*) individu yang

berhubungan dengan keluarnya individu dari organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen kontinu merefleksikan kecenderungan individu untuk tetap bekerja atau bertahan dalam suatu organisasi karena tidak adanya alternatif pekerjaan lain. Komitmen kontinu dapat timbul dari perspektif dimana individu dipandang tetap bertahan di organisasinya karena telah memperhitungkan segala manfaat atau *reward* ekstrinsik yang diperoleh (Yusuf & Syarif, 2018). Meyer & Allen (1991) menjelaskan bahwa individu yang terhubung dengan organisasi berdasarkan komitmen kontinu cenderung bertahan di organisasi karena mereka perlu melakukan hal tersebut (*need to*). Individu tetap bekerja dalam organisasi karena telah memperhitungkan manfaat yang lebih jelas diperoleh dalam organisasi sehingga akan mencegah individu untuk pindah atau keluar dari organisasi. Individu menyadari bahwa ia perlu bertahan karena akan mengalami kerugian yang besar apabila tidak bertahan (Yusuf & Syarif, 2018).

Segala sesuatu yang meningkatkan biaya (*cost*) yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi akan memiliki potensi untuk membentuk komitmen kontinu pada diri individu. Berkembangnya perhitungan biaya pada individu merupakan hasil dari kesadaran individu bahwa meninggalkan organisasi hanya akan mempersulitnya. Individu yang terikat dengan organisasi berdasarkan komitmen kontinu mungkin akan

memberikan upaya yang cukup untuk organisasi apabila individu percaya hal tersebut merupakan hal yang dibutuhkan oleh organisasi (Meyer & Allen, 1991). Namun, karena individu bertahan di organisasi bukan karena faktor emosional melainkan untuk menghindari kerugian yang akan dihadapinya jika keluar dari organisasi maka hal tersebut akan memungkinkan individu bekerja dengan upaya yang kurang maksimal (Yusuf & Syarif, 2018).

3. Normative (Normatif)

Komitmen normatif merefleksikan komitmen yang berdasar pada rasa kewajiban (*obligation*) yang dimiliki individu untuk bertahan di organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen normatif merupakan tekanan normatif yang ditanamkan agar individu dapat bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komitmen normatif dapat menimbulkan perasaan kewajiban pada diri individu untuk memberikan balasan atas apa yang telah diperolehnya di dalam organisasi (Yusuf & Syarif, 2018).

Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan di organisasi karena merasa adanya kewajiban (*ought to*) untuk tetap tinggal di organisasi (Meyer & Allen, 1991) atau merasa adanya tugas yang sudah seharusnya dilakukan atas manfaat yang telah diberikan organisasi kepada individu tersebut (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen normatif merupakan perasaan

yang mengharuskan individu untuk bertahan di dalam organisasi karena adanya rasa kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan individu (Zurnali dalam Yusuf & Syarif, 2018).

Perasaan kewajiban (*obligation*) yang dimiliki oleh anggota organisasi dapat timbul karena adanya observasi pada panutan (*role model*) serta adanya penggunaan hadiah (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Pengalaman yang tertanam dalam individu baik dalam keluarga, budaya atau organisasi dapat membentuk perasaan kewajiban pada diri individu. Komitmen afektif yang meningkat dapat meningkatkan pula komitmen normatif karena akan menaikkan keinginan individu untuk lebih berkontribusi demi kesejahteraan organisasi untuk menjaga hubungan yang saling menguntungkan antara individu dan organisasi (Meyer & Allen, 1991).

Meningkatnya komitmen normatif tersebut kemudian akan merefleksikan individu untuk merasa wajib melakukan hal yang dianggap benar bagi organisasi. Namun, individu cenderung akan meninggalkan organisasi sesuai dengan level upaya yang telah dikeluarkan apabila komitmen normatif menghasilkan *reward* yang cukup, atau apabila utang atau tugas yang dimiliki oleh individu kepada organisasi telah terbayarkan (Meyer & Allen, 1991).

2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

1. Kesempatan pada Anggota

Adanya kesempatan pada anggota dapat memberikan dampak pada komitmen organisasinya. Anggota yang memiliki persepsi kuat terhadap kesempatan yang cukup tinggi untuk mendapatkan pekerjaan lain maka cenderung akan berkurang komitmen yang dimilikinya terhadap organisasi. Sedangkan anggota organisasi yang memiliki peluang rendah atau sedikit untuk mendapatkan kesempatan pekerjaan di organisasi lain cenderung akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasinya. Atas hal ini yang menyebabkan keanggotaan dalam organisasi yang didasarkan pada komitmen berkelanjutan atau kontinu, dimana anggota akan selalu memperhitungkan resiko untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi (Kusumaputri, 2018).

Tnay, Othman, Siong & Lim (2013) melakukan penelitian terkait dengan hubungan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi *turnover*. Hasil penelitian tersebut kemudian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesempatan anggota organisasi dalam melakukan *turnover* (pindah organisasi) dengan komitmen organisasi. Adanya kesempatan tawaran yang lebih baik di luar dari organisasi dapat membuat komitmen organisasi yang dimiliki anggota menjadi rendah, sebaliknya jika tidak ada intensi

atau niat untuk keluar dari organisasi karena anggota tidak melihat adanya kesempatan di organisasi lain bisa saja menjadi penyebab individu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

2. Karakteristik Personal

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh 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. Karakteristik personal lainnya yang dapat memberi dampak pada komitmen organisasi yaitu terkait dengan gender anggota. Namun hal ini lebih ditekankan pada konteks perbedaan karakteristik pekerjaan dan pengalaman yang terkait dengan gender bukan gender itu sendiri (Kusumaputri, 2018).

Sancaya (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pengrajin kain tenun endek di pelangi tradisional *weaving sidemen* tahun 2016. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik personal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki karakteristik personal terhadap komitmen organisasi yang tinggi

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.

3. Hubungan Positif

Hubungan positif yang dimiliki antar tim atau kelompok yang ada di dalam organisasi dapat memberi dampak pada komitmen organisasi anggota. Anggota akan cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi saat mereka mampu menemukan nilai-nilai melalui hubungan kerja yang mereka miliki. Komitmen dan keterikatan anggota dengan organisasi dapat ditingkatkan melalui usaha yang sengaja dibuat untuk memperbaiki atmosfer sosial dan makna dari tujuan organisasi. Hubungan baik antar anggota ataupun hubungan baik dengan organisasi dapat menumbuhkan komitmen pada diri anggota terhadap organisasi (Kusumaputri, 2018).

Rahmawati & Darmanto (2014) melakukan penelitian terkait dengan kepercayaan dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi anggota. Hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan dan kerjasama tim yang ada pada organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini berarti, kepercayaan dan

kerjasama tim berperan penting untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui komitmen organisasi yang meningkat pada anggota.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi memainkan peran penting dalam komitmen organisasi khususnya struktur birokratis yang cenderung akan memberikan dampak negatif pada komitmen organisasi. Hilangnya hambatan birokrasi dan adanya perancangan struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi pada anggota. Pemberian arahan dan pengaruh yang lebih baik terhadap anggota dapat memberikan peningkatan pada komitmen organisasi yang dimiliki anggota (Kusumaputri, 2018).

Khairiah (2017) melakukan penelitian terkait pengaruh struktur organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari struktur organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik dan seimbang struktur dari suatu organisasi maka akan memungkinkan anggotanya untuk memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi.

5. Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi merupakan semua bagian organisasi baik di dalam maupun luar yang dapat memengaruhi sebagian atau keseluruhan organisasi. Lingkungan organisasi kemudian dibagi menjadi dua yaitu lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi seluruh anggota yang ada di dalamnya, sedangkan lingkungan eksternal meliputi seluruh pihak yang dapat memberikan pengaruh langsung atau tidak langsung (Solong & Yadi, 2021).

Kondisi lingkungan organisasi dapat memberikan dampak positif pada komitmen organisasi, salah satunya yaitu rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa memiliki terhadap organisasi dapat memberikan makna bahwa anggota merasa diprioritaskan dan merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Adanya konsep partisipasi anggota dalam pembuatan keputusan terkait pengembangan dan perubahan organisasi dapat menghasilkan makna rasa memiliki pada anggota. Selain itu, praktik kerja dalam hubungan rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja anggota serta promosi juga dapat memberikan dampak pada komitmen organisasi yang dimiliki anggota (Kusumaputri, 2018).

Subagyo (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen

organisasional. Dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Hal ini berarti dapat dijelaskan bahwa semakin kuat pengaruh lingkungan kerja terhadap, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Hasil tersebut mencerminkan adanya kerjasama antar dosen, petunjuk dan arahan dari pimpinan serta adanya kenyamanan dan ketentraman yang dirasakan dosen saat bekerja sehingga memberikan dampak yang signifikan pada komitmen organisasional dosen.

2.1.4 Dampak Komitmen Organisasi

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh anggota organisasi (Indahingwati & Nugroho, 2020) seperti mampu memberikan kontribusi yang optimal agar dapat mencapai tujuan organisasi (Suparyadi dalam Indahingwati & Nugroho, 2020). Kinerja merupakan pengaitan antara hasil kerja seseorang dengan tingkah lakunya. Tingkah laku yang dimaksud yakni segala aktifitas yang dilakukan oleh anggota organisasi yang melibatkan pelaksanaan tugasnya di dalam organisasi (Chaerudin, Rani & Alicia, 2020).

Kinerja merupakan kemampuan seorang anggota organisasi untuk bekerja di dalam organisasi tersebut dengan bekal

pengetahuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas. Apabila anggota organisasi memiliki kinerja yang baik maka kualitas organisasi juga akan meningkat (Ansar, dkk., 2022). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Purnama, Wahono dan Khalikussabir (2020) terkait dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota organisasi mahasiswa menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi mahasiswa. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki anggota maka semakin baik pula kinerja anggota.

Akbar, Musadieg & Mukzam (2017) melakukan sebuah penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Surabaya. Dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial, ditemukan bahwa komitmen afektif dan normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh komitmen afektif disebabkan oleh tingginya tingkat pengalaman kerja dan kesesuaian karakteristik pribadi terhadap organisasi. Komitmen kontinu dipengaruhi oleh rendahnya tingkat persepsi karyawan atas kurangnya opsi pilihan pekerjaan lain serta tingginya tingkat investasi karyawan di perusahaan. Kemudian

komitmen normatif dipengaruhi oleh tingginya pengalaman individu baik sebelum berada dalam organisasi maupun saat telah berada dalam organisasi.

2. Produktivitas

Produktivitas merupakan sebuah sikap mental dimana individu melakukan suatu hal secara lebih baik dari sebelumnya. Dalam memahami konsep produktivitas organisasi yakni dengan menekankan pernyataan bahwa tidak ada proses terbaik sehingga proses yang lebih baik akan selalu bisa diciptakan dan diusahakan hasil yang lebih besar (Sirait, 2007). Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran atau hasil yang berupa jasa dengan masukan berupa tenaga kerja. Produktivitas yang dimiliki anggota organisasi ini dipengaruhi oleh pelatihan, mental dan fisik anggota, dan hubungan antar anggota (Sutrisno, 2009).

Abdullah (2017) melakukan sebuah penelitian mengenai pengaruh dari komitmen organisasional dan lingkungan psikologis terhadap produktivitas. Dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Nengsih (2015) juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitiannya kemudian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

produktivitas kerja. Dengan demikian, komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan pula produktivitas kerja yang dimiliki oleh anggota organisasi.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku dimana anggota mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Prinsip dari disiplin kerja yakni memperbaiki pelanggaran yang terjadi dalam organisasi dengan memberikan informasi kepada anggota organisasi terkait peraturan yang ada di dalam organisasi, memberikan peringatan kepada anggota yang melanggar atau untuk menghindari terjadinya pelanggaran, dan menjaga standar kelompok untuk tetap konsisten dan efektif (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020).

Septiani, Sunuharyo & Prasetya (2016) melakukan penelitian terkait dengan pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja dan kinerja dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Damri (2017) juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, berdasarkan

hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat menyebabkan disiplin kerja yang tinggi pula pada anggota organisasi.

4. Prokrastinasi

Prokrastinasi merupakan suatu penundaan yang dilakukan dengan sengaja meskipun mengetahui bahwa tindakan tersebut dapat mengakibatkan hasil yang kurang diinginkan (McMartin, 2016). Prokrastinasi merupakan tindakan menunda tugas sehingga gagal dalam melaksanakan beberapa hal guna mencapai suatu tujuan. Prokrastinasi merupakan perilaku dimana individu menunda melaksanakan tugas yang telah diberikannya dan memilih untuk menghabiskan waktu melakukan hal yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang dimiliki di awal kemudian semakin menunda mengumpulkan motivasi untuk mengerjakan tugas (Hidayah & Atmoko, 2014).

Paat, Tiwa & Hartati (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap prokrastinasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap prokrastinasi kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa apabila anggota organisasi memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan menurunkan perilaku prokrastinasi yang dimiliki.

5. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan keinginan seseorang dalam menyelesaikan sesuatu guna mencapai tujuannya sesuai dengan standar kesuksesan atau berusaha untuk mencapai keberhasilan (Santrock, 2003). Motivasi berprestasi merupakan sebuah dorongan pada diri individu untuk melakukan sesuatu dengan semaksimal mungkin guna mencapai kesuksesan dengan segala potensi dan dukungan yang ia miliki. Motivasi berprestasi akan membuat seseorang untuk berupaya memenuhi atau melampaui standar pencapaian atau kesuksesan baik standar prestasi bagi diri sendiri ataupun prestasi orang lain (Susanto, 2018).

Sukasih dan Astiti (2019) melakukan penelitian terhadap motivasi berprestasi dan kaitannya dengan komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berkorelasi positif dengan komitmen organisasi dengan nilai motivasi berprestasi yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi, maka anggota tersebut akan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pula. Sebaliknya, apabila anggota memiliki komitmen yang rendah maka ia akan memiliki motivasi berprestasi yang rendah pula.

2.1.5 Pengukuran Komitmen Organisasi

1. *Organizational Commitment Questionnaire*

Alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) awalnya dikembangkan oleh Mowday, Steers & Porter pada tahun 1979. Alat ukur ini berisikan 15 item yang digunakan untuk menggambarkan komitmen organisasi global dan responnya menggunakan 7 poin tipe skala likert yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = cukup tidak setuju, 3 = agak tidak setuju, 4 = netral, 5 = agak setuju, 6 = cukup setuju, dan 7 = sangat setuju. OCQ banyak digunakan dan dimodifikasi untuk menguji komitmen profesional dengan mengganti kata organisasi dengan profesi. Alat ukur OCQ juga telah digunakan untuk menilai komitmen pekerjaan dengan mengubah kata-kata dari organisasi menjadi pekerjaan (Fields, 2013).

Koefisien alpha yang dimiliki OCQ yaitu senilai antara 0.81 sampai 0.93. OCQ membahas mengenai bagaimana komitmen organisasi berorelasi positif dengan keterlibatan dalam organisasi baik untuk alasan kalkulatif dan moral, kepuasan kerja, pertukaran pemimpin-anggota, persepsi keadilan organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan utilitas yang dirasakan dari umpan balik organisasi dan tugas. Komitmen berorganisasi berkorelasi negatif dengan tingkat hierarki, pekerjaan yang lebih terkhusus, tingkat pendidikan karyawan, niat untuk berpindah, tekanan peran,

persepsi politik organisasi, tekanan pekerjaan, dan pergantian (*turnover*) secara sukarela (Fields, 2013).

2. *Affective, Normative and Continuance Commitment*

Pengukuran *Affective, Normative and Continuance Commitment* atau bisa juga disebut dengan *Dimensional Commitment* dikembangkan oleh Meyer dan Allen pada tahun 1997. Pengukuran ini menjelaskan 3 bentuk dimensi atau komponen dari komitmen organisasional. Komitmen afektif atau *affective commitment scale (ACS)* mengukur kelekatan emosional individu yang teridentifikasi dan terlibat dengan organisasi. Komitmen kontinu atau *continuance commitment scale (CCS)* mengukur kesadaran akan resiko terkait dengan meninggalkan organisasi. Komitmen normatif atau *normative commitment scale (NCS)* mengukur perasaan kewajiban individu untuk melanjutkan menjadi anggota organisasi. Meyer & Allen kemudian mempersingkat delapan item asli menjadi enam item untuk setiap jenis komitmen. Bentuk jawaban yang diperoleh dari skala ini yaitu sesuai dengan skala tipe likert 7 poin dimana 1 merupakan sangat tidak setuju dan 7 merupakan sangat setuju (Fields, 2013).

Nilai alpha koefisien dari ACS berkisar antara 0,77 sampai 0,88. Nilai alpha koefisien dari CCS berkisar dari 0,69 sampai 0,84. Nilai alpha koefisien dari NCS berkisar dari 0,65 sampai 0,86. Kemudian, dalam analisis fakto konfirmatori multisampel

ditemukan bahwa dukungan untuk model tiga komponen afektif, kontinu dan normatif masing-masing terdiri dari dimensi yang terpisah. Cohen (1999) menggunakan analisis konfirmatori untuk menunjukkan validitas pembeda antara komitmen organisasi afektif, komitmen karir dan komitmen organisasi kontinu. Analisis faktor konfirmatori juga menunjukkan bahwa tiga skala Allen dan Meyer secara empiris berbeda dari keterlibatan kerja, komitmen karir, keterlibatan kerja dan etos kerja protestan. Analisis ini juga menunjukkan bahwa model dimana komitmen kontinu dibagi dua subskala lebih cocok dengan data daripada model yang menggunakan komitmen kontinu sebagai satu skala delapan item (Fields, 2013).

3. *Organizational Commitment Scale*

Pengukuran *Organizational Commitment Scale (OCS)* dikembangkan oleh Balfour & Wechsler pada tahun 1996 dengan menggunakan 9 item untuk mengukur tiga dimensi dari komitmen organisasional secara keseluruhan, yaitu komitmen berdasarkan afiliasi dalam organisasi, komitmen berdasarkan identifikasi dan komitmen berdasarkan kepuasan yang ditukar dengan organisasi yang menghasilkan penghargaan terhadap individu. Alat ukur OCS sudah digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pegawai sektor publik. Bentuk jawaban yang diperoleh dari skala

ini yaitu skala tipe likert 7 poin dimana 1 merupakan sangat tidak setuju dan 7 merupakan sangat setuju (Fields, 2013).

Nilai alpha koefisien OCS yaitu 0,81 untuk komitmen afiliasi, 0.72 untuk komitmen identifikasi, dan 0.83 untuk komitmen pertukaran. Berdasarkan analisis faktor konfirmatori ditemukan bahwa model tiga dimensi dari OCS lebih cocok dengan data daripada versi satu dimensi. OCS dan 15 item OCQ juga ditemukan berbeda secara empiris. Misalnya, afiliasi berhubungan negatif dengan usia tetapi komitmen identifikasi dan komitmen pertukaran tidak. Atau, komitmen berdasarkan identifikasi dan pertukaran berhubungan negatif dengan keterlibatan kerja, sedangkan komitmen berdasarkan afiliasi berhubungan positif dengan keterlibatan kerja (Fields, 2013).

2.2 Perilaku Kepemimpinan

2.2.1 Definisi 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). Pada umumnya, setiap kelompok dipandang memiliki spesialisasi peran yang dimana pemimpin dari kelompok tersebut memiliki tanggung jawab dan fungsi yang cakupannya tidak dapat dibagi terlalu luas tanpa membahayakan efektivitas dari kelompok tersebut. Individu dengan tanggung jawab

utama dalam melakukan peran perilaku kepemimpinan akan ditunjuk sebagai pemimpin (*leader*). Sedangkan individu lainnya akan disebut sebagai pengikut (*followers*), akan tetapi meskipun disebut sebagai pengikut beberapa dari pengikut tersebut dapat membantu pemimpin utama dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan. Adanya perbedaan antara peran pemimpin dan peran pengikut tidak berarti bahwa individu di dalam organisasi tidak dapat melakukan kedua peran tersebut sekaligus dalam waktu yang sama (Yukl & Gardner, 2020).

Perilaku kepemimpinan merupakan segala perilaku-perilaku spesifik yang dimiliki individu yang dapat membedakannya sebagai pemimpin dan yang bukan pemimpin. Perilaku kepemimpinan kemudian berfokus pada fungsi pemimpin dan gaya kepemimpinan (Soekarso & Putong, 2015). Keefektifan kepemimpinan dapat dilihat dari perilaku kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut yang kemudian dibagi menjadi beberapa kategori atau klasifikasi. Dalam hal ini perilaku yang dimaksud adalah perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, hubungan, dan perubahan. Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan merupakan kategori umum dari perilaku kepemimpinan yang paling banyak didefinisikan. Namun seiring berjalannya waktu, terdapat satu kategori yang seringkali terlupakan yakni perilaku yang berorientasi pada perubahan (Yukl, Gordon, & Taber, 2002).

2.2.2 Tipe Perilaku Kepemimpinan

2.2.2.1 *Task-Oriented Behaviors* (Perilaku Berorientasi Tugas)

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi dengan tugas meliputi empat bentuk perilaku diantaranya yakni:

1. *Clarifying* (Mengklarifikasi)

Mengklarifikasi merupakan suatu perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk memastikan bahwa anggota memahami apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan seperti apa hasil yang diharapkan. Adapun contoh dari perilaku mengklarifikasi yakni seperti menjelaskan tanggung jawab kerja; memberikan tugas, mengkomunikasikan tentang tujuan, prioritas, dan tenggat waktu; menetapkan standar kinerja; dan menjelaskan tentang aturan, kebijakan, dan prosedur standar yang relevan (Yukl, 2012). Contoh dari perilaku ini mencakup penetapan tujuan tugas tertentu yang nantinya akan mengarahkan anggota untuk lebih berupaya dalam menghasilkan kinerja yang baik atas tugas dan tanggung jawab yang penting, selain itu juga untuk mendorong pencarian cara yang efisien dalam melakukan tugas dan memfasilitasi evaluasi kinerja dengan menyediakan tolak ukur untuk membandingkannya (Yukl, Gordon, & Taber, 2002).

Bentuk negatif dari melakukan perilaku mengklarifikasi yakni seperti gagal memberikan tugas yang jelas, menetapkan tujuan yang tidak jelas atau mudah, memberikan instruksi yang tidak konsisten yang menciptakan ambiguitas peran, dan memberikan arahan yang terlalu detail atau pengelolaan mikro (Yukl, 2012).

2. *Planning* (Merencanakan)

Merencanakan merupakan perilaku yang sebagian besar merupakan aktivitas kognitif yang dapat dilihat atau diobservasi yang ditunjukkan oleh pemimpin (Yukl, Gordon, & Taber, 2002). Bentuk dari perilaku ini seperti membuat keputusan tentang tujuan dan prioritas, mengatur pekerjaan, menetapkan tanggung jawab, mengatur jadwal dari suatu aktivitas, dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan di antara aktivitas yang berbeda. Perencanaan dilakukan guna menghindari terjadinya penundaan, duplikasi usaha, dan sumber daya yang tidak diperlukan. Pemimpin seringkali membutuhkan informasi yang diberikan oleh orang lain seperti bawahan, rekan kerja, atasan, dan pihak luar. Adapun bentuk negatif dari perilaku ini yakni pemimpin membuat suatu rencana yang dangkal ataupun tidak realistis (Yukl, 2012).

3. *Monitoring Operations* (Pemantauan Operasi)

Pemantauan atau *monitoring* merupakan perilaku yang meliputi pengumpulan informasi tentang operasi unit organisasi para pemimpin (Yukl, Gordon, & Taber, 2002). Perilaku ini digunakan oleh para pemimpin untuk menilai apakah anggota melaksanakan tugas yang diberikan, pekerjaan berjalan sesuai rencana, dan tugas-tugas dilaksanakan dengan memadai. Informasi yang dikumpulkan dari pemantauan ini kemudian digunakan untuk mengidentifikasi masalah dan peluang serta untuk menentukan apakah perubahan perlu untuk dilakukan dalam rencana dan prosedur serta digunakan untuk memandu penggunaan perilaku berorientasi hubungan seperti pujian atau pembinaan (Yukl, 2012).

Pemantauan operasi ini dilakukan dengan berbagai cara seperti mengamati aktivitas secara langsung, memeriksa rekaman dari suatu aktivitas atau komunikasi, menggunakan sistem informasi, memeriksa laporan yang diperlukan, dan mengadakan sesi tinjauan kinerja. Adapun bentuk negatif dari perilaku pemantauan ini yakni seperti pemimpin melakukan jenis pemantauan yang mengganggu, berlebihan, dangkal, atau tidak relevan (Yukl, 2012).

4. *Problem Solving* (Penyelesaian Masalah)

Perilaku pemecahan masalah ini merupakan perilaku yang digunakan pemimpin untuk menangani adanya gangguan operasi normal dan menangani perilaku anggota yang ilegal, merusak atau tidak aman. Para pemimpin yang efektif akan berinisiatif mengidentifikasi masalah dengan cepat dan menentukan bagaimana cara menghindari dan mengatasi suatu masalah dengan memberikan arahan yang tegas dan percaya diri kepada tim ataupun unit untuk mengatasi masalah tersebut.

Bentuk perilaku pemecah masalah adalah tindakan disipliner dalam menanggapi perilaku merusak, berbahaya atau ilegal. Pemimpin dapat mempersiapkan unit kerja atau organisasi untuk merespons secara efektif jenis gangguan yang dapat diprediksi seperti kecelakaan, peretasan komputer, dan sebagainya. Adapun bentuk negatif pemimpin dari perilaku pemecahan masalah ini diantaranya yakni mengabaikan tanda-tanda masalah serius, membuat respon yang tergesa-gesa sebelum mengidentifikasi penyebab dari suatu masalah, menyepelkan masukan yang berguna dari bawahan, dan bereaksi dengan cara yang dapat menimbulkan masalah yang lebih serius (Yukl, 2012).

2.2.2.2 *Relations-oriented Behaviors* (Perilaku Hubungan)

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi dengan hubungan meliputi empat bentuk perilaku diantaranya yakni:

1. *Supporting* (Mendukung)

Perilaku mendukung merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam bentuk pertimbangan, penerimaan, dan perhatian terhadap kebutuhan dan perasaan anggota. Kepemimpinan suportif membantu dalam membangun dan memelihara hubungan interpersonal yang efektif di dalam organisasi (Yukl, Gordon, & Taber, 2002).

Para pemimpin akan menggunakan perilaku dukungan untuk menunjukkan rasa hormat yang positif, membangun hubungan yang kooperatif seperti menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan perasaan anggota dan membantu anggotanya untuk mengatasi situasi stres seperti mendengarkan dengan seksama ketika seorang anggota khawatir atau kesal, memberikan dukungan ketika ada tugas yang sulit atau stres. Selain itu juga mendorong kerjasama, saling percaya dan menengahi konflik antar anggota. Adapun bentuk dukungan negatif dari pemimpin termasuk perilaku bermusuhan dan kasar (Yukl, 2012).

2. *Developing* (Mengembangkan)

Para pemimpin menggunakan perilaku pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri anggota dan memfasilitasi kemajuan karir mereka. Bentuk perilaku pengembangan yakni seperti memberikan nasihat karir, memberi tahu tentang peluang pelatihan yang relevan, membuat tugas untuk belajar dari pengalaman, memberikan pembinaan perkembangan bila diperlukan, meminta anggota kelompok untuk memberikan instruksi kepada anggota baru, mengatur sesi latihan atau simulasi untuk membantu anggota meningkatkan keterampilan mereka, dan memberikan kesempatan untuk menerapkan keterampilan baru dalam pekerjaan (Yukl, 2012).

Bentuk lain dari perilaku mengembangkan yang ditunjukkan oleh pemimpin yakni pemimpin membina anggotanya terhadap bagaimana cara yang lebih baik untuk melakukan sebuah tugas, mengajukan pertanyaan yang dapat membantu anggota belajar bagaimana melakukan tugas dengan lebih baik, membantu anggota belajar dari kesalahan, dan menjelaskan bagaimana memecahkan masalah yang kompleks daripada hanya memberikan solusi (Yukl, Gordon, & Taber, 2002).

3. *Recognizing* (Mengakui)

Mengakui atau *recognizing* merupakan perilaku yang melibatkan pemimpin untuk memberikan pujian dan menunjukkan penghargaan kepada anggotanya atas kinerja yang efektif, prestasi yang signifikan dan kontribusi penting yang diberikan anggota bagi organisasi (Yukl, Gordon, & Taber, 2002).

Para pemimpin yang efektif akan proaktif dalam mencari hal-hal apa saja yang pantas untuk mendapatkan pengakuan, dan pemimpin akan memberikan pengakuan yang tulus, spesifik, dan tepat waktu atas hal tersebut. Adapun bentuk perilaku negatif dari perilaku mengakui yang ditunjukkan oleh pemimpin diantaranya yakni memberikan pengakuan berlebihan untuk pencapaian yang sepele, gagal mengenali kontribusi penting, dan mengambil pujian atas ide atau pencapaian orang lain (Yukl, 2012).

4. *Empowering* (Memberdayakan)

Perilaku pemberdayaan atau memberdayakan merupakan perilaku kepemimpinan yang meliputi bagaimana pemimpin mendelegasikan dan memberikan lebih banyak otonomi dan keleluasaan kepada anggotanya. Pemberdayaan cenderung menghasilkan

lebih banyak komitmen pada anggota untuk menerapkan keputusan secara efektif. Hal tersebut kemudian akan meningkatkan kualitas keputusan seorang anggota untuk memiliki lebih banyak keahlian dalam melakukan suatu tugas dibanding pemimpinnya atau atasannya, khususnya jika dibutuhkan respon yang cepat terhadap perubahan situasi (Yukl, Gordon, & Taber, 2002).

Bentuk dari perilaku memberdayakan yang dilakukan oleh pemimpin yakni ketika mengambil suatu keputusan pemimpin akan mengonsultasikannya dengan anggota untuk meminta ide dan saran dan mempertimbangkan saran tersebut saat ingin mengambil keputusan. Selain itu pemimpin juga melakukan delegasi yang melibatkan pemberian wewenang kepada individu atau kelompok untuk membuat keputusan yang sebelumnya dibuat oleh pemimpin. Adapun bentuk negatif atau tidak efektif dari perilaku memberdayakan yang dilakukan oleh pemimpin diantaranya yakni menggunakan prosedur pengambilan keputusan yang dianggap memberdayakan namun tidak memungkinkan akan ada terjadi pengaruh nyata, dan memberikan terlalu banyak otonomi atau pengaruh kepada anggota yang tidak mampu atau tidak mau membuat keputusan yang baik (Yukl, 2012).

2.2.2.3 *Change-oriented Behaviors* (Perilaku Perubahan)

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi terhadap perubahan meliputi empat bentuk perilaku diantaranya yaitu:

1. *Advocating Change* (Menganjurkan Perubahan)

Perilaku menganjurkan perubahan yang dilakukan pemimpin berkaitan dengan bagaimana pemimpin memahami bahwa terkadang organisasi gagal mengenal sebuah ancaman ataupun peluang yang muncul ketika perubahan terjadi secara bertahap atau tidak ada krisis yang jelas terjadi. Dengan demikian, pemimpin memberikan informasi terkait diperolehnya hasil yang tidak diinginkan jika masalah yang timbul diabaikan dan peluang baru dimanfaatkan oleh organisasi lain.

Meskipun perlawanan terhadap perubahan umum terjadi di organisasi, pemimpin dapat menjelaskan kepada anggotanya bahwa hal yang tidak menguntungkan saat perubahan terjadi bisa menjadi peluang dibanding ancaman dengan mengusulkan strategi untuk menghadapi ancaman dan peluang tersebut. Pemimpin juga dapat melibatkan orang-orang dengan keahlian yang relevan dengan harapan dapat menghasilkan strategi yang lebih baik dan lebih banyak komitmen untuk diterapkan (Yukl, 2012).

2. *Envisioning Change* (Membayangkan Perubahan)

Perilaku *envisioning change* atau membayangkan perubahan merupakan perilaku yang dilakukan pemimpin untuk memberikan visi yang jelas dan menarik tentang hal yang dapat dicapai organisasi guna membangun komitmen terhadap strategi dan inisiatif baru. Sebuah visi akan lebih menginspirasi dan memotivasi jika relevan dengan nilai-nilai, cita-cita, dan kebutuhan anggota dan dikomunikasikan dengan bahasa emosional yang penuh warna misalnya dengan citra yang jelas, metafora, cerita, simbol, dan slogan (Yukl, 2012).

3. *Encouraging Innovation* (Mendorong Inovasi)

Perilaku mendorong inovasi merupakan perilaku pemimpin yang berguna untuk mendorong, memelihara, dan memfasilitasi ide-ide kreatif dan inovasi dari tim atau organisasi dengan memberikan rasa saling percaya. Pemimpin dapat mendorong anggota untuk melihat masalah dari berbagai perspektif yang berbeda, berpikir dari sudut pandang yang berbeda saat memecahkan masalah, beresksperimen dengan ide baru, dan menemukan ide baru yang dapat diterapkan pada tugas mereka saat ini (Yukl, 2012).

4. *Facilitating Collective Learning* (Memfasilitasi Pembelajaran Kolektif)

Perilaku ini dilakukan untuk meningkatkan pembelajaran dari kesalahan dan kegagalan dengan mendukung aktivitas internal yang digunakan untuk menemukan pengetahuan baru seperti proyek penelitian, eksperimen skala kecil atau aktivitas untuk memperoleh pengetahuan baru dari sumber eksternal. Pemimpin dapat menggunakan praktik yang memfasilitasi pembelajaran seperti tinjauan setelah kegiatan, penilaian bangku atau menyediakan sumber daya dan kesempatan untuk menguji ide-ide baru (Yukl, 2012).

2.2.2.4 *External Leadership Behaviours* (Perilaku Kepemimpinan Eksternal)

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi terhadap lingkup eksternal meliputi tiga bentuk perilaku, yaitu:

1. *Networking* (Jaringan)

Perilaku *networking* merupakan perilaku yang dilakukan untuk mendapatkan sejumlah informasi yang dapat memfasilitasi organisasi ataupun kepemimpinan. Bentuk dari perilaku ini diantaranya yakni menghadiri pertemuan dengan organisasi lain, bergabung dengan sebuah asosiasi atau jejaring sosial yang relevan,

bersosialisasi secara informal dengan anggota jaringan, berusaha membangun hubungan dengan mencari jaringan dengan minat yang sama (Yukl, 2012).

2. *External Monitoring* (Pemantauan Eksternal)

Perilaku pemantauan eksternal ini merupakan perilaku yang digunakan pemimpin untuk menganalisis informasi tentang peristiwa dan perubahan yang relevan di lingkungan eksternal dan mengidentifikasi ancaman dan peluang bagi kelompok atau organisasi. Informasi dapat diperoleh dari jaringan kontak pemimpin dengan pihak luar, dengan mempelajari publikasi yang relevan dan laporan industri, dengan melakukan riset pasar, dan dengan mempelajari keputusan dan tindakan dari organisasi lain (Yukl, 2012).

3. *Representing* (Mewakili)

Perilaku mewakili dilakukan oleh pemimpin untuk mewakili tim atau organisasi dalam kerjasama dengan atasan, rekan kerja, dan pihak luar. Bentuk dari perilaku mewakili diantaranya yakni melakukan lobi sumber daya dan bantuan, mempromosikan dan mempertahankan reputasi tim atau organisasi, menegosiasikan kesepakatan, dan mengoordinasikan kegiatan terkait (Yukl, 2012).

2.3 Mahasiswa

Menurut KBBI (2022), mahasiswa merupakan individu yang belajar di perguruan tinggi. Mahasiswa dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, merupakan peserta didik yang merupakan bagian dari sivitas akademika yang sedang berada pada jenjang Pendidikan Tinggi. Mahasiswa merupakan bagian dari masyarakat yang dianggap sebagai calon intelektual atau cendekiawan muda dalam lapisan masyarakat dan memperoleh status mahasiswanya karena memiliki dengan perguruan tinggi (Gafur, 2015).

Mahasiswa sebagai calon intelektual diharapkan untuk memiliki kemampuan akademik dan profesional, mampu memimpin, tanggap akan pembangunan dan teknologi, serta bertanggung jawab akan masa depan bangsa (Gafur, 2015). Selain itu, mahasiswa juga dianggap sebagai alat kontrol sosial yang selalu berada di garis terdepan dalam mewujudkan keadlana, kebenaran dan harapan bangsa (Yuniarto, 2016).

2.4 Persepsi

Mahadian dan Supratman (2018) mengemukakan bahwa persepsi dan memori memiliki peran penting dalam memengaruhi proses berpikir. Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli inderawi yang diperoleh. Stimulus yang diterima manusia merupakan perwujudan dari apa yang telah dialaminya.

Yantis (2014) menyatakan bahwa persepsi menuju pada langkah-langkah selanjutnya yang terjadi pada proses dimana sensor awal yang digunakan untuk membentuk representasi mental dari objek dan peristiwa dalam suatu kejadian, sehingga individu dapat mengenali objek tersebut, kemudian menyimpannya dalam memori, dan suatu waktu dapat digunakan dalam tindakan yang dilakukan individu itu sendiri. Persepsi tersebut juga mencakup kesadaran individu akan objek yang diterimanya dan kejadian dalam suatu adegan yang ia rasakan.

Persepsi merupakan pengalaman individu terhadap suatu objek, peristiwa ataupun hubungan-hubungan yang diperolehnya dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan dengan pemberian makna pada stimuli indrawi. Persepsi yang dimiliki manusia terbagi menjadi dua bagian yaitu persepsi lingkungan fisik yang meliputi persepsi terhadap objek dan persepsi sosial yang meliputi persepsi terhadap manusia (Yanti, 2021).

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

Komitmen organisasi yang dijelaskan oleh Meyer & Allen (1997) merupakan sebuah keadaan psikologis yang menjelaskan karakteristik hubungan antara individu dengan organisasi yang melibatkan keputusan anggota organisasi terkait keberlanjutan status keanggotaannya di dalam organisasi. Meyer dan Allen juga menjelaskan bahwa terdapat 3 dimensi utama dalam komitmen organisasi yaitu afektif (*affective*) yang berkaitan

dengan kelekatan emosi anggota, kontinu (*continuance*) yang berkaitan dengan pertimbangan akibat jika keluar dari organisasi dan normatif (*normative*) yang berkaitan dengan rasa kewajiban yang dimiliki anggota untuk bertahan di organisasi.

Perilaku kepemimpinan merupakan segala perilaku-perilaku spesifik yang dimiliki individu yang dapat membedakannya sebagai pemimpin dan yang bukan pemimpin. Perilaku kepemimpinan kemudian berfokus pada fungsi pemimpin dan gaya kepemimpinan (Soekarso & Putong, 2015). Keefektifan kepemimpinan dapat dilihat dari perilaku kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut yang kemudian dibagi menjadi beberapa kategori atau klasifikasi. Dalam hal ini perilaku yang dimaksud adalah perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, hubungan, dan perubahan (Yukl, Gordon & Taber, 2002).

Anggota organisasi seharusnya memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat berjalan dengan efektif namun pada kenyataannya, terdapat banyaknya masalah yang terjadi di dalam organisasi yang dapat memengaruhi bagaimana anggota beraktivitas sehari-hari dalam organisasi yang mengindikasikan adanya penurunan komitmen organisasi anggota lembaga di Kota Makassar. Permasalahan yang terjadi tersebut berkaitan erat dengan perilaku pemimpin yang belum sesuai. Dengan demikian, penelitian ini dibuat guna mengetahui bagaimana efektivitas dari perilaku kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota lembaga kemahasiswaan.

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

⋯ : Fenomena

▭ : Wilayah penelitian

→ : Pengaruh

2.7 Hipotesis Penelitian

Terdapat dua hipotesis atau kesimpulan sementara yang diajukan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

- a. Terdapat pengaruh persepsi perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar.
- b. Tidak terdapat pengaruh persepsi perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

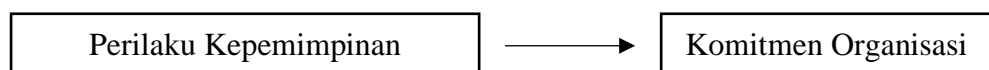
3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai pendekatan penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang data penelitian menggunakan data kuantitatif atau berupa angka dimana data tersebut dikumpul melalui prosedur pengukuran, dianalisis dengan analisis statistika, dan diuji secara empirik dan menganalisis sampel dengan jumlah yang besar. Penggunaan pendekatan penelitian kuantitatif ini akan menghasilkan bukti signifikansi dari perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian (Azwar, 2017).

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan atribut atau objek penelitian yang memiliki variasi yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu diperoleh informasi terkait hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel harus dilakukan pada sekelompok data atau obyek yang bervariasi agar dapat dikatakan sebagai variabel (Sugiyono, 2017). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel Dependen: Komitmen Organisasi (Y)
- b. Variabel Independen: Perilaku Kepemimpinan (X)



3.3 Definisi Variabel

3.3.1 Definisi Konseptual

1. Komitmen Organisasi

Meyer & Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologis yang menjelaskan karakteristik hubungan yang dimiliki antara individu dengan organisasi yang melibatkan keputusan anggota organisasi tersebut terkait dengan keberlanjutan status keanggotaannya di dalam organisasi. Komitmen organisasi ini juga meliputi tiga komponen dimensi utama diantaranya yakni afektif (*affective*), kontinu (*continuance*) dan normatif (*normative*).

2. Perilaku Kepemimpinan

Teori perilaku kepemimpinan merupakan proses dimana sebuah pengaruh dengan sengaja diberikan oleh pemimpin kepada orang lain dalam hal ini anggotanya untuk membimbing, menyusun, dan memfasilitasi kegiatan ataupun hubungan dalam suatu kelompok organisasi (Yukl, 2010). Perilaku kepemimpinan tersebut kemudian dibedakan menjadi tiga kategori perilaku utama atau tiga tipe perilaku diantaranya yakni *task behaviours* (perilaku tugas), *relations behavior* (perilaku hubungan) dan *change behavior* (perilaku perubahan) yang kemudian masing-masing kategori tersebut terbagi lagi menjadi beberapa sub indikator perilaku sesuai dengan kategorinya (Yukl, Gordon & Taber, 2002).

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan pengertian variabel yang diungkap dalam definisi konsep dari variabel tersebut secara operasional, praktik dan nyata dalam lingkup penelitian (Pakpahan, 2021).

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini merupakan komitmen yang dimiliki subjek penelitian dalam berorganisasi ditinjau dari indikator perilaku kelekatan emosi, keterpaksaan bertahan di organisasi atau bertahan di organisasi karena rasa tanggung jawabnya. Dimana dalam penelitian ini akan diteliti tingkat komitmen organisasi yang dimiliki subjek berdasarkan tiga dimensi diantaranya, yaitu:

- a. Afektif: merupakan kelekatan emosi yang dimiliki dengan anggota lain dan dengan organisasi, senang berada di organisasi, merasa nyaman di organisasi, merasa menjadi bagian di organisasi.
- b. Kontinu: terpaksa bertahan di organisasi atau tidak memiliki pilihan lain selain bertahan di organisasi serta merasa rugi jika harus meninggalkan organisasi atau merasa akan semakin kesulitan jika harus meninggalkan organisasi.

- c. Normatif: setia terhadap organisasi, bertanggung jawab akan tugas dan perannya dalam organisasi, memberikan kembali manfaat yang diberikan saat bergabung di organisasi.

2. Perilaku Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh terhadap anggotanya secara efektif dalam berbagai bentuk perilaku. Dalam penelitian ini akan diteliti sejauh mana tingkat kemampuan perilaku kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam berorganisasi berdasarkan tiga tipenya diantaranya, yaitu:

- a. *Task Behaviors* (perilaku tugas) : pemimpin organisasi memberikan perilaku yang berkaitan dengan tugas seperti merencanakan, memperjelas tugas dan tanggung jawab serta memantau kinerja anggota.
- b. *Relations Behaviors* (perilaku hubungan) : pemimpin organisasi memberikan perilaku yang berkaitan dengan hubungan seperti mendukung anggota, membantu mengembangkan anggota, mengakui hasil kerja anggota, mengonsultasikan, dan mendorong anggota.
- c. *Change Behaviors* (perilaku perubahan) : pemimpin organisasi memberikan perilaku perubahan seperti memantau kondisi luar organisasi, membayangkan perubahan pada

organisasi, mendorong pemikiran inovatif dalam organisasi, dan berani mengambil resiko demi perubahan pada organisasi.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi penelitian merupakan kelompok subjek yang memiliki ciri atau karakteristik serupa yang dapat membedakannya dari kelompok subjek lainnya dan kemudian kelompok subjek tersebut hendak diberikan generalisasi dari hasil penelitian yang diperoleh (Azwar, 2017). 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.

3.4.2 Sampel

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi dimana hasil analisis penelitian yang diambil dari sampel akan disimpulkan pada populasi, sehingga sampel harus menjadi representatif yang baik bagi populasinya (Azwar, 2017). Sampel dalam penelitian ini yakni seluruh mahasiswa yang menjadi anggota dari 3 lembaga kemahasiswaan diantaranya Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Himpunan Mahasiswa, dan Unit Kegiatan Mahasiswa di Kota Makassar.

Peneliti tidak memiliki data akurat terkait jumlah populasi terhadap mahasiswa yang menjadi anggota aktif dalam lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar, akan tetapi apabila melihat jumlah

sampel berdasarkan jumlah penduduk dengan rentang usia 15 – 29 tahun di Kota Makassar sebanyak 399.300 penduduk (BPS, 2021).

Dengan demikian penentuan jumlah sampel dilakukan oleh peneliti berdasarkan tabel dari *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono, 2017) dengan dengan taraf kesalahan 5%, maka jika jumlah penduduk sebesar 399.300 orang maka diperoleh jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian sebanyak 320 mahasiswa.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel juga dikenal sebagai teknik *sampling*.

Teknik pengambilan sampel umumnya terbagi menjadi dua cara yakni cara probabilitas atau *probability sampling* dan non-probabilitas atau *non-probability sampling* (Azwar, 2017). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang terhadap populasi untuk dijadikan sampel dalam sebuah penelitian. Adapun jenis *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yakni *sampling purposive*. Teknik *sampling purposive* merupakan Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu.

Dalam hal ini sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan:

- 1) Berstatus Mahasiswa Aktif
- 2) Anggota Organisasi Intra Kampus

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Skala Komitmen Organisasi

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*. Pengukuran ini menjelaskan 3 bentuk dimensi dari komitmen organisasional yakni komitmen afektif atau *affective commitment scale (ACS)*, komitmen kontinu/berkelanjutan atau *continuance commitment scale (CCS)* dan yang terakhir yakni komitmen normatif atau *normative commitment scale (NCS)*. Skala asli memiliki 8 item pada tiap komponennya, sehingga kemudian akan aitem tersebut dimodifikasi dan ditambahkan oleh peneliti agar aitem dalam instrumen sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Skala komitmen organisasi yang dimodifikasi menggunakan skala likert 1 – 5 sebagai pilihan respons jawabannya. Adapun pilihan jawaban yang disediakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kemudian untuk pemberian skor pada pilihan jawaban *favorable* (f) yaitu dari 5 (lima) untuk Sangat Setuju (SS) dan 1 (satu) untuk Sangat Tidak Setuju (STS), kemudian sebaliknya untuk pilihan jawaban *unfavorable* (uf) yaitu 5 (lima) untuk Sangat Tidak Setuju (STS) dan 1 untuk Sangat Setuju (SS).

Tabel 3.1 *Blueprint* skala komitmen organisasi

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Fave</i>	<i>Unfav</i>	
<i>Affective</i>	Merasa senang menjadi bagian di organisasi	1, 2, 3, 4	36, 37, 38, 39	23
	Bersedia bekerja keras untuk organisasi	5, 6, 7, 8	40, 41, 42	
	Bersedia untuk terus terlibat dan berkembang di dalam organisasi	9, 10, 11, 12	43, 44, 45, 46	
<i>Continuance</i>	Bertahan di organisasi karena keterbatasan pilihan	13, 14, 15	47	19
	Takut meninggalkan organisasi karena adanya keuntungan yang diperoleh	16,17, 18,19	48, 49, 50, 51	
	Menghadapi resiko kerugian jika meninggalkan organisasi	20,21, 22,23	52, 53, 54	
	Memberikan umpan balik atas manfaat yang telah diperoleh di organisasi	24,25, 26,27	55, 56, 57, 58	
<i>Normative</i>	Melakukan hal yang benar sesuai dengan aturan organisasi	28,29, 30,31	59, 60, 61	23
	Bertanggung jawab untuk bertahan di organisasi	32,33, 34,35	62, 63, 64, 65	
Jumlah		35	30	65

3.5.2 Skala Perilaku Kepemimpinan

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 dan menggunakan skala likert berskala 1-5.

Skala komitmen organisasi yang dimodifikasi menggunakan skala likert 1 – 5 sebagai pilihan respons jawabannya. Adapun pilihan jawaban yang disediakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kemudian untuk pemberian skor pada pilihan jawaban *favorable* (f) yaitu dari 5 (lima) untuk Sangat Setuju (SS) dan 1 (satu) untuk Sangat Tidak Setuju (STS), kemudian sebaliknya untuk pilihan jawaban *unfavorable* (uf) yaitu 5 (lima) untuk Sangat Tidak Setuju (STS) dan 1 untuk Sangat Setuju (SS).

Tabel 3.2 *Blueprint* skala perilaku kepemimpinan

Taxonomi	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
<i>Task-Oriented</i>	Mengklarifikasi (<i>clarifying</i>)	1	16	8
	Merencanakan (<i>planning</i>)	2	17	
	Memantau operasi (<i>monitoring operations</i>)	3	18	
	Penyelesaian masalah (<i>problem solving</i>)	4	19	

Taxonomi	Indikator	Item		Jumlah
		Favo	Unfavo	
Relations-oriented	Mendukung anggota (<i>Supporting</i>)	5	20	8
	Membantu mengembangkan anggota (<i>developing</i>)	6	21	
	Mengakui anggota (<i>recognizing</i>)	7	22	
	Memberdayakan anggota (<i>empowering</i>)	8	23	
Change-oriented	Menganjurkan perubahan (<i>advocating change</i>)	9	24	8
	Membayangkan perubahan (<i>envisioning change</i>)	10	25	
	Mendorong inovasi (<i>encouraging innovations</i>)	11	26	
	Memfasilitasi pembelajaran kolektif (<i>facilitating collective learning</i>)	12	27	
External	Jaringan (<i>networking</i>)	13	28	5
	Pemantauan eksternal (<i>external monitoring</i>)	14	-	
	Mewakili (<i>representing</i>)	15	29	
	JUMLAH	15	14	29

3.6 Uji Instrumen

1. Uji Validitas Isi

Validitas isi merupakan prosedur validasi yang dilakukan pada seluruh aitem tes untuk memperkirakan kelayakan aitem dalam tes dan untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian aitem dengan indikator berperilaku dari variabel yang diukur. Kelayakan suatu aitem

disimpulkan dan diasumsikan berdasarkan dari hasil penilaian yang dilakukan pada sekelompok individu secara subjektif untuk mengetahui apakah aitem dapat menghasilkan jawaban yang dapat diartikan secara akurat dari variabel yang diukur (Azwar, 2018).

a. Uji Validitas Logis

Uji validitas logis merupakan prosesuder validasi yang dilaukan untuk mendgidentifikasi dan batasan mengenai variabel yang hendak diukur (Azwar, 2018). Validitas logis ini diperlukan untuk mengetahui seberapa tepat mekanisme penyusunan skala psikologi yang dilakukan atau untuk mengetahui sejauhmana alat ukur psikologi yang dibuat berdasarkan konsep teoretik yang aitemya mengacu pada aspek dan indikator perilaku dari konsep teoritis tersebut (Saifuddin, 2020).

Pada penelitian ini, uji validitas logis terhadap alat ukur Komitmen Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan yang telah disusun oleh peneliti yang kemudian dinilai menggunakan lembar penilaian CVR (*Content Validiy Rasio*) oleh tiga dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa sebagai *Subject Matter Expert* (SME) antara lain, Ibu Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog., Bapak Andi Muhammad Aditya, S.Psi., M.Psi., Psikolog., dan Bapak Muh. Fitrah Ramadhan Umar, S.Psi., M.Si. Dalam hal ini SME diminta untuk memberikan 3 kategorisasi penilaian yaitu, E (Esensial), G (Berguna Tapi Tidak Esensial), dan T (Tidak Diperlukan).

Berdasarkan hasil penilaian SME untuk skala penelitian Komitmen Organisasi, terdapat 65 item pernyataan yang kemudian digugurkan sebanyak 29 item, sehingga menghasilkan 36 item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini. Adapun hasil penilaian SME pada skala Perilaku Kepemimpinan yaitu terdapat 1 item yang digugurkan, sehingga menghasilkan 28 item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini.

b. Uji Validitas Tampang

Validitas tampang merupakan prosedur validasi yang mengacu pada bentuk fisik dari skala psikologi. Tampang atau fisik dari alat ukur harus memiliki tampilan yang menarik namun tetap mengutamakan kenyamanan dan tidak mempersulit sampel penelitian ketika mengisi alat ukur. Adapun yang perlu diperhatikan dari bentuk tampilan skala yakni desain skala yang menarik, jenis ukuran tulisan, kata pengantar, dan pemberian penghargaan seperti ucapan terimakasih pada sampel penelitian (Saifuddin, 2020).

2. Uji Validitas Konstrak

Validitas konstrak merupakan prosedur validasi yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tes mampu mengungkap konstrak teoritik yang hendak diukurnya yakni kesesuaian antara struktur konstrak dari teori dengan data hasil tes (Azwar, 2018).

Validitas skala Komitmen Organisasi diuji menggunakan bantuan aplikasi Lisrel 8.70 dengan melihat hasil analisis pada *output* dengan

melihat skor faktor loading yang bernilai positif dan T-Value lebih besar dari 1,96. Total item yang diuji coba sebanyak 36 item, adapun hasil uji coba yang telah dilakukan diketahui terdapat item valid sebanyak 35 item pernyataan dan item tidak valid sejumlah 1 item pernyataan.

Tabel 3.3 *Blueprint* skala komitmen organisasi setelah uji coba

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Fave</i>	<i>Unfav</i>	
<i>Affective</i>	Merasa senang menjadi bagian di organisasi	1,2	21	13
	Bersedia bekerja keras untuk organisasi	3, 4, 5	22	
	Bersedia untuk terus terlibat dan berkembang di dalam organisasi	6,7,8	23,24, 25	
	Bertahan di organisasi karena keterbatasan pilihan	-	26	
<i>Continuance</i>	Takut meninggalkan organisasi karena adanya keuntungan yang diperoleh	9, 10, 11	27, 28, 29	12
	Menghadapi resiko kerugian jika meninggalkan organisasi	12, 13,14	30, 31	
<i>Normative</i>	Memberikan umpan balik atas manfaat yang telah diperoleh di organisasi	15	32	10
	Melakukan hal yang benar sesuai dengan aturan organisasi	16	33, 34	
	Bertanggung jawab untuk bertahan di organisasi	18,19, 20	35, 36	
Jumlah		19	16	35

Validitas skala Perilaku Kepemimpinan diuji menggunakan bantuan aplikasi Lisrel 8.70 dengan melihat hasil analisis pada *output* dengan melihat skor faktor loading yang bernilai positif dan T-Value lebih besar dari 1,96. Total item yang diuji coba sebanyak 28 item, adapun hasil uji coba yang telah dilakukan diketahui terdapat item valid sebanyak 21 item pernyataan dan item tidak valid sejumlah 7 item pernyataan.

Tabel 3.4 *Blueprint* skala perilaku kepemimpinan setelah uji coba

Taxonomi	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
<i>Task-Oriented</i>	Mengklarifikasi (<i>clarifying</i>)	1	16	6
	Merencanakan (<i>planning</i>)	2	-	
	Memantau operasi (<i>monitoring operations</i>)	3	-	
	Penyelesaian masalah (<i>problem solving</i>)	4	19	
<i>Relations-oriented</i>	Mendukung anggota (<i>Supporting</i>)	5	20	6
	Membantu mengembangkan anggota (<i>developing</i>)	6	-	
	Mengakui anggota (<i>recognizing</i>)	7	-	
	Memberdayakan anggota (<i>empowering</i>)	8	22	
<i>Change-oriented</i>	Menganjurkan perubahan (<i>advocating change</i>)	9	23	6
	Membayangkan perubahan (<i>envisioning change</i>)	10	24	
	Mendorong inovasi (<i>encouraging innovations</i>)	11	-	

Taxonomi	Indikator	Item		Jumlah
		Favo	Unfavo	
External	Memfasilitasi pembelajaran kolektif (<i>facilitating collective learning</i>)	12	-	3
	Jaringan (<i>networking</i>)	13	-	
	Pemantauan eksternal (<i>external monitoring</i>)	14	-	
	Mewakili (<i>representing</i>)	15	-	
JUMLAH		15	6	21

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi tes atau seberapa konsisten skor tes dari satu pengukuran ke pengukuran selanjutnya atau diuji berkali-kali, yang merujuk pada ketetapan dari alat tes dalam menilai apa yang diinginkan dengan harapan hasil tes pengukuran relatif sama (Endra, 2017).

Peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS. 24 untuk menguji reliabilitas skala dengan menggunakan rumus *cronbach alpha*. Hasil penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien mendekati angka 1.00, sedangkan suatu penelitian dinyatakan tidak reliabel apabila nilai koefisien mendekati angka 0 Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, ditemukan bahwa kedua skala dianggap reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0.934 untuk skala perilaku kepemimpinan dan nilai *chronbach alpha* sebesar 0.959 untuk skala komitmen organisasi.

Adapun hasil yang diperoleh pada tabel reliabilitas *chronbach alpha* sebagai berikut:

Tabel 3.5 Realibilitas Skala Uji Coba

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Perilaku Kepemimpinan	0,934	21
Komitmen Organisasi	0,959	35

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Deskriptif

Teknik pengolahan analisis data menggunakan analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi atau penjelasan mengenai data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek penelitian. Hasil dari analisis deskriptif biasanya berupa frekuensi dan presentase, tabulasi silang, serta berbagai bentuk grafik dan bagan pada data kategorikal dan data non-kategorikal (Azwar, 2017).

3.7.2 Uji Asumsi

Asumsi merupakan pernyataan (*statement*) yang dirumuskan dan kebenarannya akan diterima oleh peneliti. Sedangkan, uji asumsi merupakan langkah yang dilakukan peneliti untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian (Danim, 2003).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak normal. Adapun teknik yang dapat digunakan untuk

menganalisis uji normalitas data yakni dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* (Sinaga, Matondang & Sitompul, 2019).

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. 24, dengan melihat nilai skor *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang digunakan yakni, jika taraf signifikansi yang dihasilkan > 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa data yang diuji telah berdistribusi normal. Sedangkan sebaliknya, apabila taraf signifikansi yang dihasilkan < 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan prosedur pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel dalam penelitian memiliki hubungan yang linear atau tidak linear secara signifikan. Uji linearitas juga digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear (Sinaga, Matondang & Sitompul, 2019). Apabila uji linearitas menunjukkan hasil yang tidak linear maka tidak dapat dilakukan analisis regresi (Widhiarso, 2010).

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS. 24 dengan tingkat signifikansi menggunakan kategori *linearity*. Jika nilai signifikansi linear yang didapatkan $< 0,05$ maka dapat dikatakan data terdistribusi linear, tetapi jika nilai yang didapatkan $> 0,05$ maka dapat dikatakan data tidak terdistribusi secara linear.

3.7.3 Uji Hipotesis

Secara umum, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis atau kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan data yang diperoleh sehingga kemudian akan ditetapkan apakah kesimpulan yang baru akan sama seperti sebelumnya atau berbeda (Mustofa, 2013). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana. Kurniawayan & Yuniarto (2016) menjelaskan bahwa regresi linier sederhana merupakan teknik statistika parametrik yang digunakan untuk menganalisis rata-rata respon variabel dependen (y) yang berubah sesuai dengan besarnya intervensi dari variabel independen (x).

Penelitian ini akan menguji apakah terdapat pengaruh dari variabel independen yaitu perilaku kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Analisis regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 24 dengan ketentuan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, jika nilai signifikansi yang diperoleh berada pada taraf $< 0,05$ maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh antara Perilaku Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi. Sedangkan jika nilai signifikansi yang diperoleh berada pada taraf $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terdapat pengaruh dari Perilaku Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi.

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.6 jadwal penelitian

Uraian Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																				
Penyusunan Instrumen																				
Pelaksanaan Penelitian																				
Analisis Data Penelitian																				
Penyusunan Laporan																				

UNIVERSITAS

BOSOWA



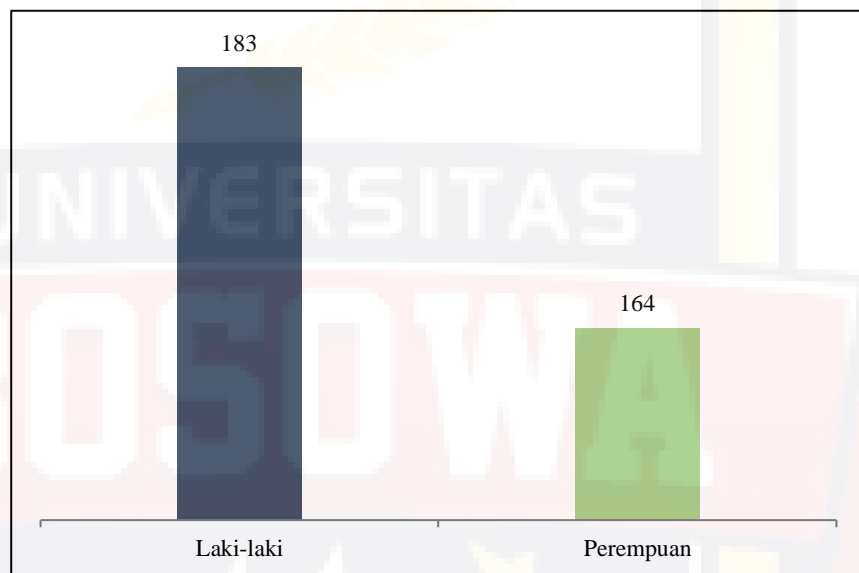
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis

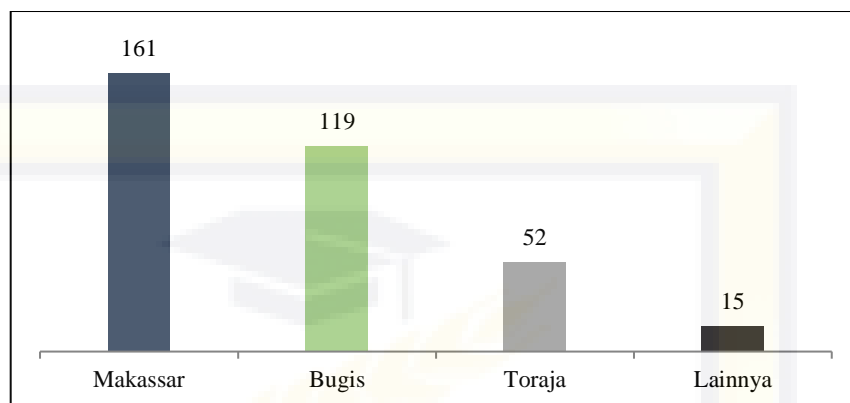
4.1.1 Deskriptif Demografi

a. Jenis Kelamin



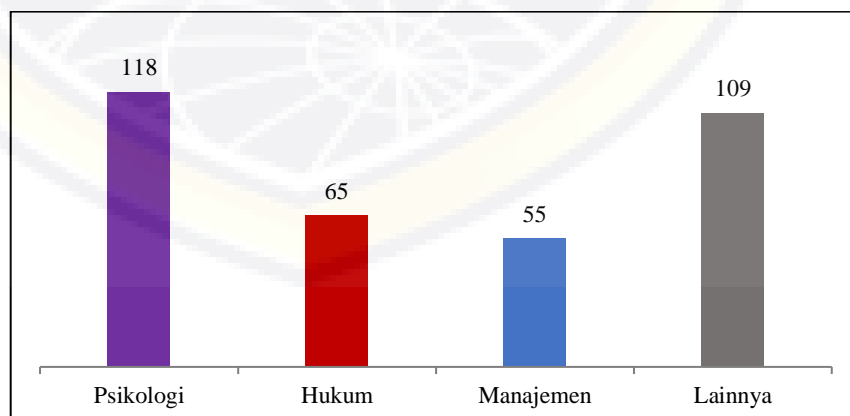
Gambar 4.1 Diagram deskriptif subjek berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil analisis demografi yang telah dilakukan pada bagan di atas dapat dilihat bahwa 347 subjek telah mengisi skala penelitian pada bagian jenis kelamin. Bagan tersebut menunjukkan bahwa diketahui terdapat 183 (52,7%) subjek yang berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 64 (47,3%) subjek yang berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah subjek yang berpartisipasi paling besar pada penelitian ini adalah laki-laki.

b. Suku

Gambar 4.2 diagram deskriptif subjek berdasarkan suku

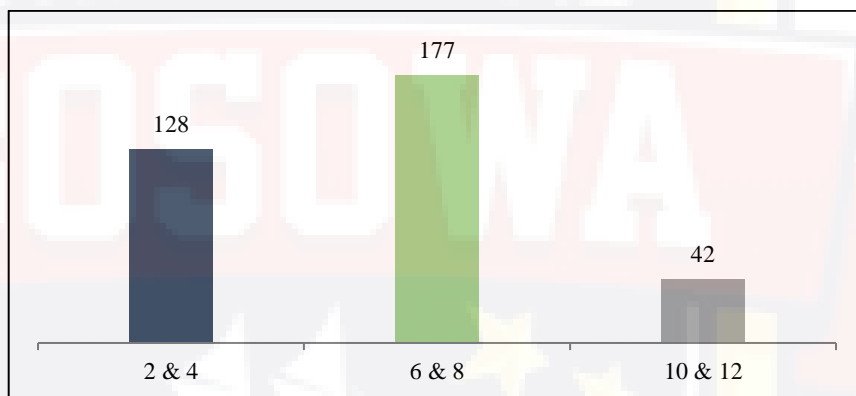
Berdasarkan hasil analisis demografi yang ada pada bagan di atas dapat dilihat bahwa 347 subjek telah mengisi skala penelitian pada bagian Suku. Diketahui bahwa terdapat 161 (46,4%) subjek dari suku Makassar, terdapat 119 (34,3 %) subjek dari suku Bugis, terdapat 52 (15,0 %) subjek dari suku toraja, dan 15 (4,3 %) subjek dari berbagai suku lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah suku yang berpartisipasi paling besar pada penelitian ini adalah Suku Makassar.

c. Jurusan

Gambar 4.3 diagram deskriptif subjek berdasarkan jurusan

Berdasarkan hasil analisis demografi yang ada pada bagan di atas dapat dilihat bahwa 347 subjek telah mengisi skala penelitian pada bagian Jurusan. Diketahui bahwa terdapat 118 (34,0%) subjek dari jurusan Psikologi, terdapat 65 (18,7 %) subjek dari jurusan Hukum, terdapat 55 (15,9 %) subjek dari jurusan Manajemen, dan 109 (31,4 %) subjek dari berbagai jurusan lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah jurusan yang berpartisipasi paling besar pada penelitian ini adalah Psikologi.

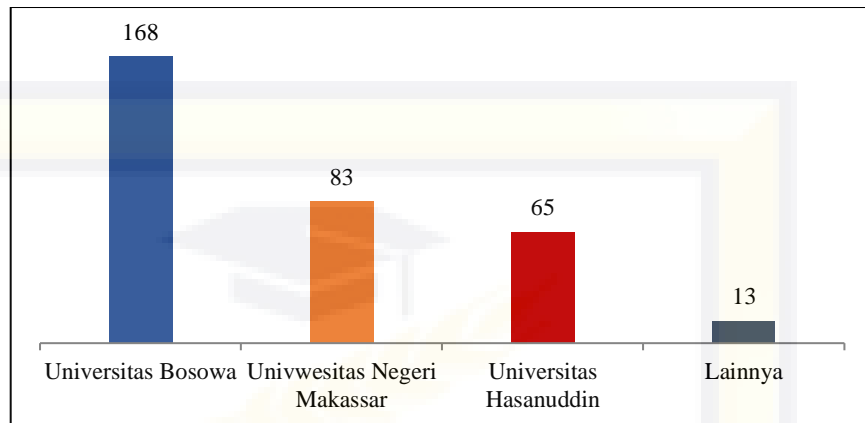
d. Semester



Gambar 4.4 diagram deskriptif subjek berdasarkan semester

Berdasarkan hasil analisis demografi yang ada pada bagan di atas dapat dilihat bahwa 347 subjek telah mengisi skala penelitian pada bagian Semester. Diketahui bahwa terdapat 128 (36,9 %) subjek dari semester 2 dan 4, terdapat 177 (51,0 %) subjek dari semester 6 dan 8, dan terdapat 42 (12,0 %) subjek dari semester 10 dan 12. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah subjek yang berpartisipasi paling besar pada penelitian ini adalah semester 6 dan semester 8.

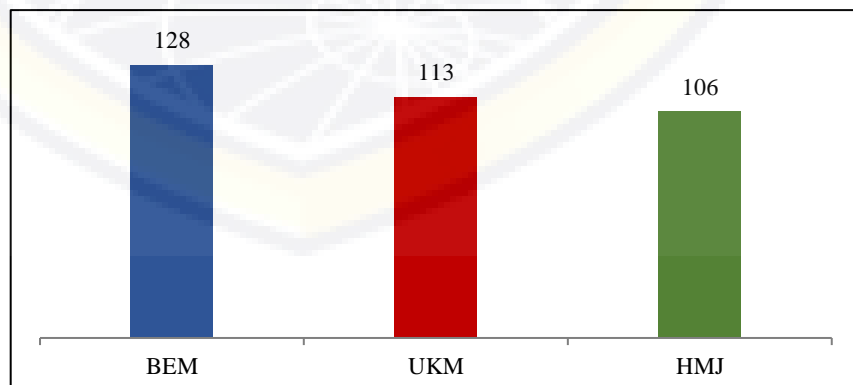
e. Perguruan Tinggi



Gambar 4.5 diagram deskriptif subjek berdasarkan universitas

Berdasarkan hasil analisis demografi yang ada pada bagan di atas dapat dilihat bahwa 347 subjek telah mengisi skala penelitian pada bagian Perguruan Tinggi. Diketahui bahwa terdapat 186 (53,6 %) subjek dari Universitas Bosowa, terdapat 83 (23,9 %) subjek dari Universitas Negeri Makassar, terdapat 65 (18,7 %) subjek dari Universitas Hasanuddin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah Perguruan Tinggi yang berpartisipasi paling besar pada penelitian ini adalah Universitas Bosowa.

f. Lingkup Organisasi



Gambar 4.6 diagram deskriptif subjek berdasarkan lingkup organisasi

Berdasarkan hasil analisis demografi yang ada pada bagan di atas dapat dilihat bahwa 347 subjek telah mengisi skala penelitian pada bagian Lingkup Organisasi. Diketahui terdapat 128 (36,9 %) subjek dari BEM, terdapat 113 (32,6 %) subjek dari UKM, dan 106 (30,5 %) subjek HMJ. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah Lingkup Organisasi yang berpartisipasi paling besar pada penelitian ini adalah Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM).

4.1.2 Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor

a. Perilaku Kepemimpinan

Rangkuman statistik tingkat skor dari perilaku kepemimpinan yang telah dianalisis menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan SPSS 24 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Tabel distribusi skor perilaku kepemimpinan

N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Dev
347	24	101	80,76	16,22

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 347 orang. Nilai total skor terendah yang diperoleh adalah 24, sedangkan nilai total skor tertinggi yang diperoleh adalah 101. Nilai rata-rata yang di dapatkan berdasarkan variabel adalah sebesar 80,76 dan standar deviasi yang diperoleh sebesar 16,22. Adapun hasil dari rangkuman statistik berdasarkan tingkat skor pada tipe perilaku kepemimpinan yang telah dianalisis menggunakan aplikasi *Microsoft Excel* dan SPSS 24 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Tabel distribusi skor tipe perilaku kepemimpinan

Tipe Perilaku	Min	Max	Mean	Std.Dev
Orientasi Tugas	6	30	23,14	5,34
Orientasi Hubungan	6	30	23,11	5,02
Orientasi Perubahan	8	30	23,13	4,57
Orientasi Eksternal	3	15	11,38	2,82

Berdasarkan tabel di atas, pada tipe perilaku kepemimpinan berdasarkan tugas diperoleh nilai total skor terendah sebesar 6, sedangkan nilai total skor tertinggi yang diperoleh sebesar 30. Nilai rata-rata yang di dapatkan adalah sebesar 23,14 dan standar deviasi yang diperoleh sebesar 5,34. Pada tipe perilaku kepemimpinan berdasarkan hubungan, diperoleh nilai total skor terendah sebesar 6, sedangkan nilai total skor tertinggi yang diperoleh adalah 30. Nilai rata-rata yang di dapatkan adalah sebesar 23,11 dan standar deviasi yang diperoleh sebesar 5,02.

Pada tipe perilaku kepemimpinan berdasarkan perubahan, diperoleh nilai total skor terendah sebesar 8, sedangkan nilai total skor tertinggi yang diperoleh sebesar 30. Nilai rata-rata yang di dapatkan adalah sebesar 23,13 dan standar deviasi yang diperoleh sebesar 4,57. Sedangkan pada tipe perilaku kepemimpinan berdasarkan lingkungan eksternal, diperoleh nilai total skor terendah sebesar 3, sedangkan nilai total skor tertinggi yang diperoleh adalah 15. Nilai rata-rata yang di dapatkan adalah sebesar 11,38 dan standar deviasi yang diperoleh sebesar 2,82. Adapun

kategorisasi yang digunakan oleh peneliti adalah kategorisasi 5 norma dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tabel rumus penormaan kategorisasi perilaku kepemimpinan

Norma	Rumus
Sangat Tinggi	$x > (\text{mean} + 1,5 \text{ sd})$
Tinggi	$(\text{mean} + 0,5 \text{ sd}) < x < (\text{mean} + 1,5 \text{ sd})$
Sedang	$(\text{mean} - 0,5 \text{ sd}) < x < (\text{mean} + 0,5 \text{ sd})$
Rendah	$(\text{mean} - 1,5 \text{ sd}) < x < (\text{mean} - 0,5 \text{ sd})$
Sangat Rendah	$(\text{mean} - 1,5 \text{ sd}) < x < (\text{mean} - 0,5 \text{ sd})$

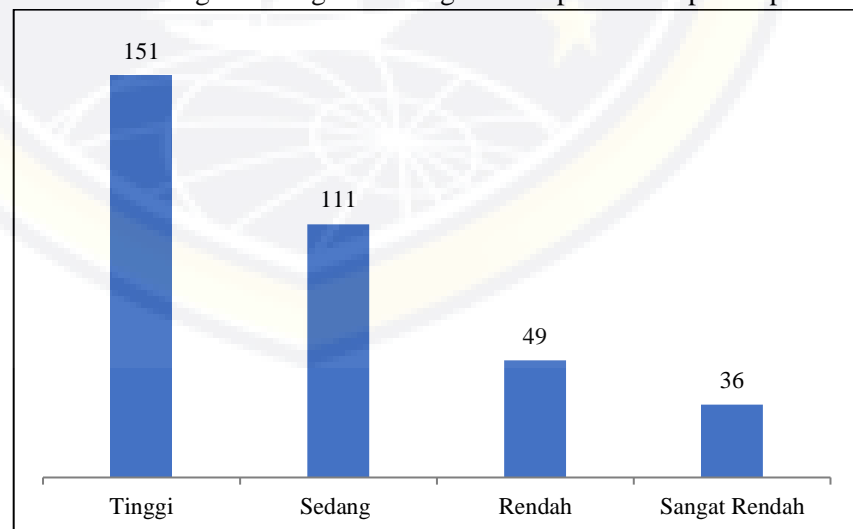
Berdasarkan data tersebut, maka diperoleh nilai kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil penormaan kategorisasi perilaku kepemimpinan

Norma	Hasil
Sangat Tinggi	$x > 105,09$
Tinggi	$88,87 < x < 105,09$
Sedang	$72,65 < x < 88,87$
Rendah	$56,43 < x < 72,65$
Sangat Rendah	$x < 56,43$

Adapun distribusi kategori untuk tingkat skor skala perilaku kepemimpinan adalah:

Gambar 4.7 diagram kategorisasi tingkat skor perilaku kepemimpinan



Berdasarkan bagan di atas, diketahui sebaran norma yang diperoleh dari hasil analisis pada 347 subjek. Tidak ada subjek yang memiliki nilai total skor pada kategori sangat tinggi. Diketahui terdapat 151 subjek yang memperoleh nilai skor kategori tinggi dengan persentase sebesar 43,5%, terdapat 111 subjek yang memperoleh nilai skor kategori sedang dengan persentasi sebesar 32,0%, terdapat 49 subjek yang memperoleh nilai skor kategori rendah dengan persentasi sebesar 14,1% dan 36 subjek yang memperoleh nilai total skor kategori sangat rendah dengan persentasi sebesar 10,4%.

b. Komitmen Organisasi

Rangkuman statistik tingkat skor dari variabel komitmen organisasi yang telah dianalisis menggunakan aplikasi *Microsoft Excel* dan SPSS 24 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Tabel distribusi skor komitmen organisasi

N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Dev
347	45	173	133,61	26,54

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 347 orang. Nilai total skor terendah yang diperoleh adalah 45, sedangkan nilai total skor tertinggi yang diperoleh adalah 173. Nilai rata-rata yang di dapatkan adalah sebesar 133,61 dan standar deviasi yang diperoleh sebesar 26,54. Adapun hasil analisis berdasarkan tingkat skor pada dimensi

komitmen organisasi yang telah dianalisis menggunakan aplikasi *Microsoft Excel* dan *SPSS 24* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Tabel distribusi skor dimensi komitmen organisasi

Dimensi	Min	Max	Mean	Std.Dev
Komitmen Afektif	13	65	50,90	10,74
Komitmen Kontinu	16	60	44,40	9,49
Komitmen Normatif	9	45	34,70	7,37

Berdasarkan tabel di atas, pada dimensi komitmen afektif diperoleh nilai total skor terendah sebesar 13, sedangkan nilai total skor tertinggi yang diperoleh sebesar 65. Nilai rata-rata yang di dapatkan adalah sebesar 50,90 dan standar deviasi yang diperoleh sebesar 10,74. Pada dimensi komitmen kontinu, diperoleh nilai total skor terendah sebesar 16, sedangkan nilai total skor tertinggi yang diperoleh adalah 60. Nilai rata-rata yang di dapatkan adalah sebesar 44,40 dan standar deviasi yang diperoleh sebesar 9,49.

Sedangkan pada dimensi komitmen normatif, diperoleh nilai total skor terendah sebesar 9, sedangkan nilai total skor tertinggi yang diperoleh sebesar 45. Nilai rata-rata yang di dapatkan adalah sebesar 34,70 dan standar deviasi yang diperoleh sebesar 7,37. Adapun kategorisasi yang digunakan oleh peneliti adalah kategorisasi 5 norma dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tabel rumus penormaan kategorisasi komitmen organisasi

Norma	Rumus
Sangat Tinggi	$x > (\text{mean} + 1,5 \text{ sd})$
Tinggi	$(\text{mean} + 0,5 \text{ sd}) < x < (\text{mean} + 1,5 \text{ sd})$
Sedang	$(\text{mean} - 0,5 \text{ sd}) < x < (\text{mean} + 0,5 \text{ sd})$
Rendah	$(\text{mean} - 1,5 \text{ sd}) < x < (\text{mean} - 0,5 \text{ sd})$
Sangat Rendah	$(\text{mean} - 1,5 \text{ sd}) < x < (\text{mean} - 0,5 \text{ sd})$

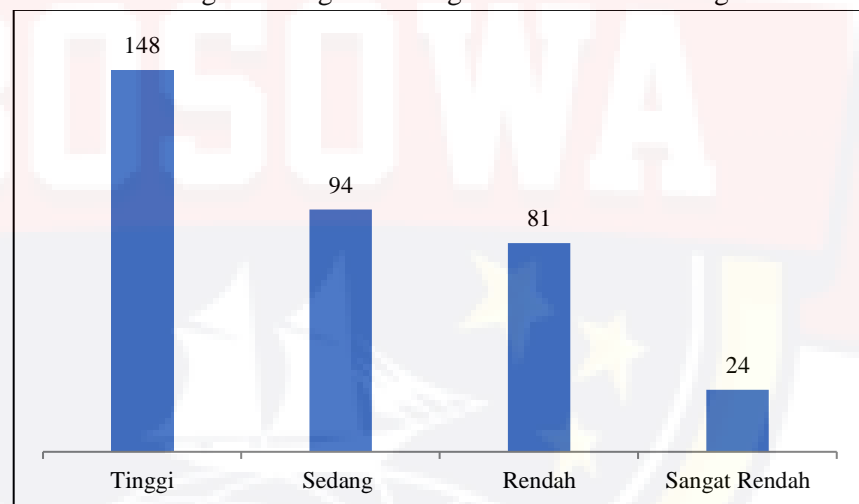
Berdasarkan data tersebut, diperoleh nilai kategorisasi pada variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tabel hasil penormaan kategorisasi komitmen organisasi

Norma	Hasil
Sangat Tinggi	$x > 173,42$
Tinggi	$146,88 < x < 173,42$
Sedang	$120,34 < x < 146,88$
Rendah	$46,48 < x < 120,34$
Sangat Rendah	$x < 46,48$

Adapun distribusi kategori untuk tingkat skor skala komitmen organisasi adalah:

Gambar 4.8 Diagram kategorisasi tingkat skor komitmen organisasi



Berdasarkan bagan di atas dapat diketahui sebaran norma yang diperoleh dari hasil analisis pada 347 subjek. Tidak ada subjek yang memiliki nilai total skor pada kategori sangat tinggi. Diketahui terdapat 148 subjek yang memperoleh nilai skor kategori tinggi yang nilai persentasenya sebesar 42,7%, terdapat 94 subjek yang memperoleh nilai skor kategori sedang yang apabila dipresentasikan

sebesar 27,1%, terdapat 81 subjek yang memperoleh nilai skor kategori rendah yang apabila dipresentasikan sebesar 23,3% dan 24 subjek yang memperoleh nilai total skor kategori sangat rendah yang apabila dipresentasikan sebesar 6,9%.

4.1.3 Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

a. Deskriptif Variabel Perilaku Kepemimpinan

1. Deskriptif Perilaku Kepemimpinan berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.9 Perilaku kepemimpinan berdasarkan jenis kelamin

Demografi		Tingkat Kategorisasi			
		T	S	R	SR
Laki-laki	F	80	54	29	20
	%	23,05%	15,56%	8,36%	5,76%
Perempuan	F	71	57	20	16
	%	20,46%	16,43%	5,76%	4,61%

Berdasarkan bagan di atas dapat dilihat hasil skor perilaku kepemimpinan pada 347 subjek yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin subjek. Diperoleh nilai skor pada subjek berjenis laki-laki sebanyak 80 (23,05%) pada kategori tinggi, 54 (15,56%) subjek kategori sedang, 29 (8,36%) subjek kategori rendah dan 20 (5,76%) subjek kategori sangat rendah. Sedangkan nilai skor perilaku kepemimpinan pada subjek berjenis kelamin perempuan sejumlah 71 (20,46%) pada kategori tinggi, 57 subjek kategori sedang, 20 subjek kategori rendah dan 16 subjek kategori sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa secara umum perilaku kepemimpinan mahasiswa berdasarkan jenis kelamin memiliki nilai skor kategori tinggi.

2. Deskriptif Perilaku Kepemimpinan berdasarkan Suku

Tabel 4.10 Perilaku kepemimpinan berdasarkan suku

Demografi	Tingkat Kategorisasi				
		T	S	R	SR
Makassar	F	85	48	22	6
	%	24,50%	13,83%	6,34%	1,73%
Bugis	F	43	43	19	14
	%	12,39%	12,39%	5,48%	4,03%
Toraja	F	21	17	4	10
	%	6,05%	4,90%	1,15%	2,88%
Lainnya	F	2	3	4	6
	%	0,58%	0,86%	1,15%	1,73%

Berdasarkan bagan di atas dapat dilihat hasil skor perilaku kepemimpinan pada 347 subjek yang ditinjau berdasarkan suku subjek. Dapat dilihat bahwa nilai skor yang diperoleh subjek dari suku Makassar sebanyak 85 (24,50%) subjek pada kategori tinggi, 48 (13,83%) subjek pada kategori sedang, 22 (6,34%) subjek kategori rendah, dan 6 (1,73%) subjek kategori sangat rendah.

Nilai skor yang diperoleh subjek dari suku Bugis sebanyak 43 (12,39%) subjek pada kategori tinggi, 43 (12,39%) subjek pada kategori sedang, 19 (5,48%) subjek pada kategori rendah, dan 14 (4,03%) subjek pada kategori sangat rendah. Nilai skor yang diperoleh subjek dari suku Toraja sebanyak 21 (6,05%) subjek pada kategori tinggi, 17 (4,90%) subjek pada kategori sedang, 4 (1,15%) subjek pada kategori rendah, dan 10 (2,88%) subjek pada kategori sangat rendah.

Nilai skor yang diperoleh subjek dari beberapa suku lainnya sebanyak 2 (0,58%) subjek pada kategori tinggi, 3 (0,86%) subjek pada kategori sedang, 4 (1,15%) subjek pada kategori rendah, dan 6 (1,73%) subjek pada kategori sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa secara umum perilaku kepemimpinan mahasiswa berdasarkan suku memiliki nilai skor pada kategorisasi tinggi.

3. Deskriptif Perilaku Kepemimpinan berdasarkan Jurusan

Tabel 4.11 Perilaku kepemimpinan berdasarkan jurusan

Demografi	Tingkat Kategorisasi				
		T	S	R	SR
Psikologi	F	41	53	16	8
	%	11,82%	15,27%	4,61%	2,31%
Hukum	F	32	18	10	5
	%	9,22%	5,19%	2,88%	1,44%
Manajemen	F	36	12	5	2
	%	10,37%	3,46%	1,44%	0,58%
Lainnya	F	42	28	18	21
	%	12,10%	8,07%	5,19%	6,05%

Berdasarkan bagan di atas dapat dilihat hasil skor perilaku kepemimpinan pada 347 subjek yang ditinjau berdasarkan jurusan subjek. Dapat dilihat bahwa nilai skor yang diperoleh subjek dari jurusan Psikologi sebanyak 41 subjek atau presentase sebesar 11,82% pada kategori tinggi, 53 subjek (15,27%) pada kategori sedang, 16 subjek (4,61%) kategori rendah, dan 8 subjek (2,31%) kategori sangat rendah.

Nilai skor yang diperoleh subjek dari jurusan Hukum sebanyak 32 subjek (9,22%) pada kategori tinggi, 18 subjek (5,19%) pada kategori sedang, 10 subjek (2,88%) pada kategori rendah, dan 5 subjek (1,44%) pada kategori sangat rendah. Nilai skor yang diperoleh subjek dari jurusan Manajemen sebanyak 36 subjek (10,37%) pada kategori tinggi, 12 subjek (3,46%) pada kategori sedang, 5 subjek (1,44%) pada kategori rendah, dan 2 subjek (0,58%) pada kategori sangat rendah.

Nilai skor yang diperoleh subjek dari beberapa jurusan lainnya sebanyak 42 subjek (12,10%) pada kategori tinggi, 28 subjek (8,07%) pada kategori sedang, 18 (5,19%) subjek pada kategori rendah, dan 21 (6,05%) subjek pada kategori sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa secara umum perilaku kepemimpinan mahasiswa berdasarkan jurusan memiliki nilai skor pada kategori tinggi.

4. Deskriptif Perilaku Kepemimpinan berdasarkan Semester

Tabel 4.12 Perilaku kepemimpinan berdasarkan semester

Demografi	Tingkat Kategorisasi				
		T	S	R	SR
2 dan 4	F	78	34	9	7
	%	22,48%	9,80%	2,59%	2,02%
6 dan 8	F	69	52	36	20
	%	19,88%	14,99%	10,37%	5,76%
10 dan 12	F	4	25	4	9
	%	1,15%	7,20%	1,15%	2,59%

Berdasarkan bagan di atas dapat dilihat hasil skor perilaku kepemimpinan pada 347 subjek yang ditinjau berdasarkan

semester. Diperoleh nilai skor subjek dari semester 2 dan 4 sebanyak 78 subjek (22,48%) pada kategori tinggi, 34 subjek (9,80%) pada kategori sedang, 9 subjek (2,59%) kategori rendah, dan 7 subjek (2,02%) kategori sangat rendah. Nilai skor yang diperoleh subjek dari semester 6 dan 8 sebanyak 69 subjek (19,88%) pada kategori tinggi, 52 subjek (14,99%) pada kategori sedang, 36 subjek (10,37%) pada kategori rendah, dan 20 subjek (5,76%) pada kategori sangat rendah. Sedangkan nilai skor yang diperoleh subjek dari semester 10 dan 12 sebanyak 4 subjek (1,15%) pada kategori tinggi, 25 subjek (7,20%) pada kategori sedang, 4 subjek (1,15%) pada kategori rendah, dan 9 subjek (2,59%) kategori sangat rendah. Dapat disimpulkan, bahwa secara umum perilaku kepemimpinan mahasiswa berdasarkan jurusan memiliki nilai skor pada kategori tinggi.

5. Deskriptif Perilaku Kepemimpinan berdasarkan Perguruan Tinggi

Tabel 4.13 Perilaku kepemimpinan berdasarkan perguruan tinggi

Demografi	Tingkat Kategorisasi				
		T	S	R	SR
Unibos	F	76	72	25	13
	%	21,90%	20,75%	7,20%	3,75%
UNM	F	46	21	6	10
	%	13,26%	6,05%	1,73%	2,88%
Unhas	F	29	14	11	11
	%	8,36%	4,03%	3,17%	3,17%
Lainnya	F	0	4	7	2
	%	0%	1,15%	2,02%	0,58%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil skor perilaku kepemimpinan pada 347 subjek yang ditinjau berdasarkan perguruan tinggi. Dapat dilihat bahwa nilai skor yang diperoleh subjek dari Universitas Bosowa sebanyak 76 subjek (21,90%) pada kategori tinggi, 72 subjek (20,75%) pada kategori sedang, 25 subjek (7,20%) kategori rendah, dan 13 subjek (3,75%) kategori sangat rendah.

Nilai skor yang diperoleh subjek dari Universitas Negeri Makassar sebanyak 46 (13,26%) subjek pada kategori tinggi, 21 (6,05%) subjek pada kategori sedang, 6 (1,73%) subjek pada kategori rendah, dan 10 (2,88%) subjek pada kategori sangat rendah. Nilai skor yang diperoleh subjek dari Universitas Hasanuddin sebanyak 29 (8,36%) subjek pada kategori tinggi, 14 (4,03%) subjek pada kategori sedang, 11 (3,17%) subjek pada kategori rendah, dan 11 (3,17%) subjek pada kategori sangat rendah.

Nilai skor yang diperoleh subjek dari beberapa perguruan tinggi lainnya sebanyak 0 subjek pada kategori tinggi, 4 (1,15%) subjek pada kategori sedang, 7 (2,02%) subjek pada kategori rendah, dan 2 (0,58%) subjek pada kategori sangat rendah. Dengan demikian disimpulkan secara umum perilaku kepemimpinan mahasiswa berdasarkan jurusan memiliki nilai skor pada kategori tinggi.

6. Deskriptif Perilaku Kepemimpinan berdasarkan Lingkup Organisasi

Tabel 4.14 Perilaku kepemimpinan berdasarkan lingkup organisasi

Demografi	Tingkat Kategorisasi				
		T	S	R	SR
BEM	F	43	43	26	16
	%	12,39%	12,39%	7,49%	4,61%
UKM	F	33	48	15	17
	%	9,51%	13,83%	4,32%	4,90%
HMJ	F	75	20	8	3
	%	21,61%	5,76%	2,31%	0,86%

Berdasarkan bagan di atas dapat dilihat hasil skor perilaku kepemimpinan pada 347 subjek berdasarkan lingkup organisasi.

Dapat dilihat bahwa nilai skor yang diperoleh subjek dari Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) sebanyak 43 (12,39%) subjek pada kategori tinggi, 43 (12,39%) subjek kategori sedang, 26 (7,49%) subjek kategori rendah, dan 16 (4,61%) subjek kategori sangat rendah. Nilai skor yang diperoleh subjek dari Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sebanyak 33 (9,51%) subjek pada kategori tinggi, 48 (13,83%) subjek pada kategori sedang, 15 (4,32%) subjek kategori rendah, dan 17 (4,90%) subjek pada kategori sangat rendah.

Sedangkan nilai skor yang diperoleh subjek dari Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) sebanyak 75 (21,61%) subjek pada kategori tinggi, 20 (5,76%) subjek kategori sedang, 8 (2,31%) subjek kategori rendah, dan 3 (0,86%) subjek kategori sangat

rendah. Dengan demikian disimpulkan, secara umum perilaku kepemimpinan mahasiswa berdasarkan lingkup organisasi memiliki nilai skor pada kategori tinggi.

b. Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

1. Deskriptif Komitmen Organisasi berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.15 Komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin

Demografi	Tingkat Kategorisasi				
	T	S	R	SR	
Laki-laki	F	80	45	46	12
	%	23,05%	12,97%	13,26%	3,46%
Perempuan	F	68	49	35	12
	%	19,60%	14,12%	10,09%	3,46%

Berdasarkan bagan di atas dapat dilihat hasil skor komitmen organisasi pada 347 subjek yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin subjek. Dapat dilihat bahwa nilai skor yang diperoleh subjek berjenis laki-laki sebanyak 80 (23,05%) pada kategori tinggi, 45 (12,97%) subjek pada kategori sedang, 46 (13,26%) subjek kategori rendah dan 12 (3,46%) subjek kategori sangat rendah. Sedangkan nilai skor perilaku kepemimpinan pada subjek berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 (19,60%) pada kategori tinggi, 49 (14,12%) subjek kategori sedang, 35 (10,09%) subjek kategori rendah dan 12 (3,46%) subjek kategori sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa secara umum perilaku kepemimpinan mahasiswa berdasarkan jenis kelamin memiliki nilai skor kategori tinggi.

2. Deskriptif Komitmen Organisasi berdasarkan Suku

Tabel 4.16 Komitmen organisasi berdasarkan suku

Demografi	Tingkat Kategorisasi				
		T	S	R	SR
Makassar	F	86	38	33	4
	%	24,78%	10,95%	9,51%	1,15%
Bugis	F	44	39	26	10
	%	12,68%	11,24%	7,49%	2,88%
Toraja	F	16	14	16	6
	%	4,61%	4,03%	4,61%	1,73%
Lainnya	F	2	2	7	5
	%	0,58%	0,58%	2,02%	1,44%

Berdasarkan bagan di atas dapat dilihat hasil skor komitmen organisasi pada 347 subjek yang ditinjau berdasarkan suku subjek. Dapat dilihat bahwa nilai skor yang diperoleh subjek dari suku Makassar sebanyak 86 (24,78%) subjek pada kategori tinggi, 38 (10,95%) subjek pada kategori sedang, 33 (9,51%) subjek kategori rendah, dan 4 (1,15%) subjek kategori sangat rendah. Nilai skor yang diperoleh subjek dari suku Bugis sebanyak 44 (12,68%) subjek pada kategori tinggi, 39 (11,24%) subjek pada kategori sedang, 26 (7,49%) subjek pada kategori rendah, dan 10 (2,88%) subjek pada kategori sangat rendah. Nilai skor yang diperoleh subjek dari suku Toraja sebanyak 16 (4,61%) subjek pada kategori tinggi, 14 (4,03%) subjek pada kategori sedang, 16 (4,61%) subjek pada kategori rendah, dan 6 (1,73%) subjek pada kategori sangat rendah.

Nilai skor yang diperoleh subjek dari beberapa suku lainnya sebanyak 2 (0,58%) subjek pada kategori tinggi, 2 (0,58%) subjek pada kategori sedang, 7 (2,02%) subjek pada kategori rendah, dan 5 (1,44%) subjek pada kategori sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa secara umum perilaku kepemimpinan mahasiswa berdasarkan suku memiliki nilai skor pada kategorisasi tinggi.

3. Deskriptif Komitmen Organisasi berdasarkan Jurusan

Tabel 4.17 Komitmen organisasi berdasarkan jurusan

Demografi	Tingkat Kategorisasi				
		T	S	R	SR
Psikologi	F	38	45	31	4
	%	10,95%	12,97%	8,93%	1,15%
Hukum	F	36	12	11	6
	%	10,37%	3,46%	3,17%	1,73%
Manajemen	F	37	12	6	0
	%	10,66%	3,46%	1,73%	0%
Lainnya	F	37	25	33	14
	%	10,66%	7,20%	9,51%	4,03%

Berdasarkan hasil analisis variabel berdasarkan demografi yang terdapat pada bagan di atas dapat dilihat hasil komitmen organisasi pada 347 subjek yang ditinjau berdasarkan jurusan subjek. Dapat dilihat bahwa nilai skor yang diperoleh subjek dari jurusan Psikologi yakni sebanyak 38 (10,95%) subjek yang termasuk pada kategori tinggi, 45 (12,97%) subjek yang termasuk pada kategori sedang, 31(8,93%) subjek kategori rendah, dan 4 (1,15%) subjek pada kategori sangat rendah.

Nilai skor yang diperoleh subjek dari jurusan Hukum sebanyak 36 (10,37%) subjek yang termasuk pada kategori tinggi, 12 (3,46%) subjek kategori sedang, 11 (3,17%) subjek pada kategori rendah, dan 6 (1,73%) subjek pada kategori sangat rendah. Nilai skor yang diperoleh subjek dari jurusan Manajemen sebanyak 37 (10,66%) subjek yang termasuk pada kategori tinggi, 12 (3,46%) subjek yang termasuk pada kategori sedang, 6 (1,73%) subjek pada kategori rendah, dan tidak ada subjek pada kategori sangat rendah.

Nilai skor yang diperoleh subjek dari beberapa jurusan lainnya yaitu sebanyak 37 (10,66%) subjek yang termasuk pada kategori tinggi, 25 (7,20%) subjek yang termasuk pada kategori sedang, 33 (9,51%) subjek yang termasuk pada kategori rendah, dan 14 (4,03%) subjek pada kategori sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa secara umum perilaku kepemimpinan mahasiswa berdasarkan jurusan memiliki nilai skor pada kategori tinggi.

4. Deskriptif Komitmen Organisasi berdasarkan Semester

Tabel 4.18 Komitmen organisasi berdasarkan semester

Demografi	Tingkat Kategorisasi				
	T	S	R	SR	
2 dan 4	F	77	28	19	4
	%	22,19%	8,07%	5,48%	1,15%
6 dan 8	F	68	48	48	13
	%	19,60%	13,83%	13,83%	3,75%
10 dan 12	F	3	18	14	7
	%	0,86%	5,19%	4,03%	0,58%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil skor komitmen organisasi pada 347 subjek yang ditinjau berdasarkan semester subjek. Dapat dilihat bahwa nilai skor yang diperoleh subjek dari semester 2 dan 4 sebanyak 77 subjek pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 22,19%, lalu terdapat 28 subjek (8,07%) pada kategori sedang, sejumlah 19 subjek atau persentase sebesar 5,48% yang termasuk pada kategori rendah, dan 4 subjek (1,15%) yang termasuk pada kategori sangat rendah. Nilai skor yang diperoleh subjek dari semester 6 dan 8 sebanyak 68 subjek pada kategori tinggi atau apabila dipersentasekan sebesar 19,60%, lalu sebanyak 48 subjek (13,83%) pada kategori sedang, 48 subjek (13,83%) pada kategori rendah, dan 13 subjek (3,75%) yang termasuk kategori sangat rendah.

Sedangkan nilai skor yang diperoleh subjek dari semester 10 dan 12 sebanyak 3 subjek pada kategori tinggi atau apabila dipersentasekan sebesar 0,86%, 18 subjek pada kategori sedang atau persentase sebesar 5,19%, sebanyak 14 subjek atau persentase sebesar 4,03% yang termasuk pada kategori rendah, dan sebanyak 7 subjek atau persentase sebesar 0,58% yang termasuk pada kategori sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa perilaku kepemimpinan mahasiswa berdasarkan jurusan memiliki nilai skor pada kategori tinggi.

5. Deskriptif Komitmen Organisasi berdasarkan Perguruan Tinggi

Tabel 4.19 Komitmen organisasi berdasarkan perguruan tinggi

Demografi		Tingkat Kategorisasi			
		T	S	R	SR
Universitas Bosowa	F	72	46	30	0
	%	20,75%	13,26%	8,65%	0%
Universitas Hasanuddin	F	30	13	17	5
	%	8,65%	3,75%	4,90%	1,44%
Universitas Negeri Makassar	F	62	18	13	1
	%	17,87%	5,19%	3,75%	0,29%
Lainnya	F	0	1	9	3
	%	0%	0,29%	2,59%	0,86%

Berdasarkan bagan di atas, hasil skor komitmen organisasi pada 347 subjek berdasarkan perguruan tinggi. Diketahui nilai skor yang diperoleh subjek dari UNIBOS sebanyak 72 (20,75%) subjek pada kategori tinggi, 46 (13,26%) subjek pada kategori sedang, 30 (8,65%) subjek kategori rendah, dan 0 (0%) subjek kategori sangat rendah. Nilai skor yang diperoleh subjek dari UNHAS sebanyak 30 (8,65%) subjek pada kategori tinggi, 13 (3,75%) subjek pada kategori sedang, 17 (4,90%) subjek pada kategori rendah, dan 5 (1,44%) subjek kategori sangat rendah.

Nilai skor yang diperoleh subjek dari UNM sebanyak 62 (17,87%) subjek pada kategori tinggi, 18 (5,19%) subjek pada kategori sedang, 13 (3,75%) subjek pada kategori rendah, dan 1 (0,29%) subjek pada kategori sangat rendah. Nilai skor yang diperoleh dari perguruan tinggi lainnya sebanyak 0 (0%) subjek kategori tinggi, 1 (0,29%) subjek kategori sedang, 9 (2,59%)

subjek kategori rendah, dan 3 (0,86%) subjek kategori sangat rendah. Dapat disimpulkan, bahwa perilaku kepemimpinan berdasarkan jurusan memiliki nilai skor pada kategori tinggi.

6. Deskriptif Komitmen Organisasi berdasarkan Ruang Lingkup

Tabel 4.20 Komitmen organisasi berdasarkan lingkup organisasi

Demografi	Tingkat Kategorisasi				
		T	S	R	SR
BEM	F	48	31	38	11
	%	13,83%	8,93%	10,95%	3,17%
UKM	F	30	40	32	11
	%	8,65%	11,53%	9,22%	3,17%
HMJ	F	70	23	11	2
	%	20,17%	6,63%	3,17%	0,58%

Berdasarkan bagan di atas dapat dilihat hasil skor komitmen organisasi pada 347 subjek yang ditinjau berdasarkan lingkup organisasi subjek. Terdapat skor yang diperoleh subjek dari Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) sebanyak 48 (13,83%) subjek yang termasuk pada kategori tinggi, 31 (8,93%) subjek pada kategori sedang, 38 (10,95%) subjek kategori rendah, dan 11 (3,17%) subjek kategori sangat rendah. Nilai skor yang diperoleh subjek dari Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sebanyak 30 (8,65%) subjek pada kategori tinggi, 40 (11,53%) subjek pada kategori sedang, 32 (9,22%) subjek pada kategori rendah, dan 11 (3,17%) subjek pada kategori sangat rendah.

Nilai skor yang diperoleh subjek dari Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) yakni sebanyak 70 (20,17%) subjek yang

termasuk pada kategori tinggi, 23 (6,63%) subjek kategori sedang, 11 (3,17%) subjek pada kategori rendah, dan 2 (0,58%) subjek yang termasuk pada kategori sangat rendah. Dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan berdasarkan lingkup organisasi memiliki nilai skor pada kategori tinggi.

4.1.4 Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan langkah yang dilakukan peneliti untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian dan dilakukan sebelum menerapkan uji hipotesis (Danim, 2003). Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan menggunakan aplikasi *SPSS IMB Statistic 24* dengan melihat taraf signifikansi hasil uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* dengan pendekatan *asymptotic*. Apabila data memiliki signifikansi yang lebih besar dari 5% atau $> 0,05$ maka data penelitian dapat dinyatakan normal.

Tabel 4.21 Tabel hasil uji normalitas

Variabel	Kolmogorov	Sig.*	Ket.
Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi	0.047	0.068	Terdistribusi Normal

Keterangan: *Sig = Nilai signifikanasi, $P = > 0,05$

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti yang dapat dilihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa skor signifikansi pada variabel perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki nilai *asymptotic significance* sebesar 0.068

yang dimana data tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian data tersebut dapat disimpulkan sebagai data yang terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Penelitian ini menggunakan uji linearitas untuk mengetahui adanya hubungan yang linear atau tidak linear secara signifikan pada dari dua variabel dalam penelitian. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS IBM Statistic 24* dengan taraf signifikan linearitas (*linearity*) lebih kecil dari 0.05 atau $< 0,05$.

Tabel 4.22 Tabel hasil uji linearitas

Variabel	F*	Sig.**	Ket.
Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi	938,135	0.000	Data linear

Keterangan:

*F = nilai statistik uji *test for linearity*.

**Sig. = nilai signifikansi uji *test for linearity*.

Berdasarkan hasil analisis yang dapat dilihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil *test for linearity* yang diperoleh yaitu sebesar 938,135 dan nilai signifikansi linearitas sebesar 0.000. Dengan demikian dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi dapat dinyatakan terdistribusi linear.

4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis atau kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan data

yang diperoleh. Teknik analisis uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi sederhana. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 = tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar.

H_1 = ada pengaruh dari perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di Kota Makassar.

Tabel 4.23 Hasil Uji Hipotesis pada Tabel Anova

Variabel	R Square	F*	Sig.**	Ket.
Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	0,703	815,467	0.000	Data linear

Keterangan:

*R Square = koefisien determinan

**F = nilai uji regresi

***Sig.= nilai signifikansi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan terhadap perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi, 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 sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Tabel 4.24 Hasil Uji Hipotesis pada Tabel Koefisien

Variabel	Constant*	B**	Sig.***	Ket.
Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	33,385	1,439	0.000	Berkorelasi positif

Keterangan:

*Constant = koefisien konstanta

**B = koefisien regresi

***Sig.= nilai signifikansi

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. Adapun persamaan regresi yang terbentuk yakni; $Y = a + bx$ dengan perilaku kepemimpinan = $33,385 + 1,439$ (komitmen organisasi).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan ini ditolak. Sedangkan, H_1 yang menyatakan adanya pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan ini diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gambaran Umum Komitmen Organisasi pada Anggota Lembaga Kemahasiswaan di Kota Makassar

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.

Faktor hubungan positif yang terbentuk antar individu maupun kelompok dalam suatu organisasi juga dapat memengaruhi komitmen organisasi. Anggota akan cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi saat mereka mampu menemukan nilai-nilai melalui hubungan kerja yang mereka miliki melalui usaha yang sengaja dibuat untuk

memperbaiki atmosfer sosial dan makna dari tujuan organisasi (Kusumaputri, 2018).

Selain itu, struktur dan lingkungan organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk komitmen organisasi anggota. Pemberian arahan dan pengaruh yang lebih baik terhadap anggota dapat memberikan peningkatan pada komitmen organisasi yang dimiliki anggota (Kusumaputri, 2018). Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairiah (2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari struktur organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik dan seimbang struktur dari suatu organisasi maka akan memungkinkan anggotanya untuk memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Sedangkan faktor lingkungan organisasi dibagi menjadi dua yaitu lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi seluruh anggota yang ada di dalamnya, sedangkan lingkungan eksternal meliputi seluruh pihak yang dapat memberikan pengaruh langsung atau tidak langsung (Solong & Yadi, 2021). Kondisi lingkungan organisasi yang positif memberikan dampak terhadap komitmen organisasi, salah satunya yaitu rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa memiliki terhadap organisasi dapat memberikan makna bahwa anggota merasa diprioritaskan dan merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi (Kusumaputri, 2018).

Hasil penelitian yang dilakuka oleh Subagyo (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Semakin kuat pengaruh lingkungan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Hasil tersebut mencerminkan adanya keterlibatan dan kerjasama dari setiap komponen organisasi, serta adanya kenyamanan dan ketentraman yang terbangun saat bekerja sehingga memberikan dampak yang signifikan pada komitmen organisasi.

4.2.2 Gambaran Umum Perilaku Kepemimpinan pada Anggota Lembaga Kemahasiswaan di Kota Makassar

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.

Kekuasaan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam menggunakan sanksi, memaksa, ataupun memberikan ganjaran yang kemudian diaplikasikan dalam bentuk pengawasan dan wewenang untuk membantu menggerakkan anggota dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diminta oleh organisasi (Sagala, 2018). Budaya organisasi yang kuat dan positif juga akan berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja seluruh anggota organisasi (Sutrisno, 2010).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rovita (2017) terhadap hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersamaan dengan kepuasan anggota. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari kepemimpinan dan budaya organisasi. Selain itu juga terdapat hubungan yang signifikan dari kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan anggota secara bersama-sama.

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

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.

4.2.4 Limitasi Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yang dialami peneliti selama proses pengerjaannya. Adapun keterbatasan yang dimaksud tersebut meliputi sebaran demografi untuk tingkat semester dan perguruan tinggi yang tidak menyebar secara merata, sehingga beberapa tingkat semester dan perguruan tinggi yang ada di Kota Makassar tidak terjangkau oleh peneliti. Hal ini karena instrumen penelitian disebarluaskan secara *online*. Selain itu konsep penelitian yang tidak secara khusus diperuntukkan kepada pemimpin organisasi, sehingga data yang diperoleh mengenai perilaku kepemimpinan bersifat subjektif, dalam hal ini persepsi anggota terhadap pemimpin. Dengan demikian, penelitian ini tidak memperoleh data yang objektif mengenai masalah yang terjadi pada perilaku kepemimpinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar berada pada kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 43% atau setara dengan nilai frekuensi sebanyak 148 subjek.
2. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat perilaku kepemimpinan pada anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar berada pada kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 48% atau setara dengan nilai frekuensi sebanyak 165 subjek.
3. Hasil uji hipotesis mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar menunjukkan hasil signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar.
4. Perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar.

Hal tersebut berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0.703, dengan persentase sebesar 70.3%. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi perilaku kepemimpinan maka semakin meningkat komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi anggota lembaga kemahasiswaan di kota Makassar, maka peneliti telah menentukan saran penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Anggota Lembaga Kemahasiswaan
 - a. Bagi anggota lembaga kemahasiswaan diharapkan untuk terus membangun komitmen terhadap organisasi dengan menjaga hubungan antar sesama anggota. Dengan demikian dapat membangun rasa tanggungjawab, rasa kekeluargaan, dan rasa memiliki, sehingga anggota merasa nyaman dan terus bertahan di organisasi.
 - b. Bagi pemimpin lembaga kemahasiswaan diharapkan agar mampu memenuhi dan menerapkan perilaku kepemimpinan yang dibutuhkan untuk membantu menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung para anggota lembaga kemahasiswaan dalam peningkatan komitmen organisasi yang mereka miliki.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti maupun mengembangkan penelitian serupa terkait komitmen organisasi pada konteks organisasi non-profit, dalam hal ini organisasi kemahasiswaan intra kampus. Maka kiranya dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar mampu mengungkap variabel-variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada konteks organisasi kemahasiswaan seperti struktur organisasi, lingkungan organisasi, hubungan positif, dan beberapa faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar lebih memerhatikan sebaran demografi responden yang akan dijadikan sampel dari populasi penelitian sehingga sebaran demografi dapat lebih menyeluruh dalam mencakup kebutuhan penelitian.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar melakukan penelitian yang terkhusus kepada pemimpin organisasi kemahasiswaan, sehingga dapat memperoleh hasil yang objektif, tidak berdasarkan pada penilaian atau persepsi dari anggota organisasi kemahasiswaan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Psikologis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(1), 1 – 8.
- Akbar, A., Musadieq, M. A., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT SELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47 (2), 33 – 38.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Neasurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1 – 18.
- Ansar., Kurniawaty., Baharuddin, S.M., Tiong, P., Hatidja, S., dkk. (2022). *MSDM (Prinsip dan Teori)*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Azwar, S. (2017). *Metodologi Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: (Anggota IKAPI) Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Dasar-dasar Psikometrika Edisi II*. Yogyakarta: (Anggota IKAPI) Pustaka Pelajar.
- Chaerudin, A., Rani, I.H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat: CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Danim, S. (2003). *Riset Keperawatan Sejarah & Metodologi*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Dewi, N.N., & Rodli, A.F. (2021). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Endra, F. (2017). *Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawa.
- Fields, D. L. (2013). *Taking The Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Amerika: Information Age Publishing Inc.
- 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.
- Gafur, H. (2015). *Mahasiswa dan Dinamika Dunia Kampus*. Bandung: CV. Rasi Terbit.
- Hidayah, N., & Atmoko, A. (2014). *Landasan Sosial Budaya dan Psikologis Pendidikan: Terapannya Di Kelas*. Malang: Penerbit Gunung Samudera.
- Inayah, N., Nugraha, A.T., & Musti, M.I.S. (2021). *Pengantar Kewirausahaan: Mengenai, Memahami, dan Mencintai Dunia Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- 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.
- Khairiah, HJ. (2017). Pengaruh Struktur Organisasi (Organizational Structure), Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) Pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. *Jurnal Studi Islam dan Kemasyarakatan*, 10 (1), 49 – 60.
- 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.
- Mahadian, A.B., & Supratman, L.P. (2018). *Psikologi Komunikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahmud, H. (2015). *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.

- McMartin, J. (2016). *Personality Psychology: A Student-Centered Approach*. USA: SAGE Pubs.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Amerika: SAGE Publications.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *The Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-247.
- Mustofa, A. (2013). *Uji Hipotesis Statistik*. Yogyakarta: GapuraPublishing.com
- Nengsih, V. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Marketing PT. Asuransi Bumi Putra. *Jurnal Online Mahasiswa FEKON*, 2(2), 1 – 12.
- Neubert, M. J., & Dyck, B. (2021). *Organizational Behavior Second Edition*. Amerika: Wiley Publishers.
- Pakpahan, A.F., dkk. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Purnama, J., Wahono, B., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9 (1), 22 – 34.
- Rahmawati, D., & Darmanto, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, 29 (1), 83 – 96.
- Rovita, A. (2017). Hubungan Antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1 (1), 36 – 55.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- 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.

Santrock, J.W. (2003). *Adolescence: Perkembangan Remaja, Edisi Keenam*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Saputri, T.R., & Pratama, M.P. (2020). Pengaruh *Self-Efficay*, Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2 (5), 765 – 777.

Septiani, M., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 98 – 105.

Silverthorne, C.P. (2005). *Organizational Psychology in Cross-Culture Perspective*. Amerika: New York University.

Sinaga, E.K., Matondang, Z., Sitompul, H. (2019). *Statistika: Teori dan Aplikasi Penelitian*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sirait, J.T. (2007). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo (PT Gramedia Widiasarana Indonesia).

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.

Soekarso., & Putong, I. (2015). *Kepemimpinan (Kajian Teoritis dan Praktis)*. Jakarta: Buku&Karya Iskandar Putong.

Solong, A., & Yudi, A. (2021). *Kajian Teori Organisasi dan Birokrasi dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Jurnal RBITH*, 10 (1), 74 – 81.

Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sukasih, L.G.R., & Astiti, D.P. (2019). Peran Motivasi Berprestasi Dalam Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Organisasi Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 111 – 122.

- 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.
- Surajiyo., Nasruddin., & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Journal Procedia Social and Behavioral Sciences*, 97, 201 – 208.
- Widhiarso, W. (2010). *Uji Linearitas Hubungan*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yanti, F. (2021). *Psikologi Komunikasi*. Lampung: CV. Agree Media Publishing.
- Yantis, S. (2014). *Sensation and Perception*. USA: Worth Publisher.
- 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.
- Yuniarto, B. (2016). *Pandangan dan Sikap Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Indonesia terhadap jalannya Reformasi (Sebuah Penelitian terhadap Kepengurusan Tahun 2001 - 2002)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.





LAMPIRAN I

BOSOWA

HASIL UJI
VALIDITAS LOGIS



Identitas Subject Matter Expert:

1. SME1 = Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
2. SME 2 = Andi Muhammad Aditya, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
3. ME 3 = Muh. Fitrah Ramdhan Umar, S.Psi., M.Si.

Tabel Hasil CVR Skala Perilaku Kepemimpinan

No Item	Subject Matter Expert			Jumlah	CVR	Ket.
	SME1	SME2	SME3			
1	1	1	1	3	1	Esensial
2	1	1	1	3	1	Esensial
3	1	1	1	3	1	Esensial
4	1	1	1	3	1	Esensial
5	1	1	1	3	1	Esensial
6	1	1	1	3	1	Esensial
7	1	1	1	3	1	Esensial
8	1	0	1	3	0,3	Esensial
9	1	1	1	3	1	Esensial
10	1	1	1	3	1	Esensial
11	1	1	1	3	1	Esensial
12	1	1	1	3	1	Esensial
13	1	1	1	3	1	Esensial
14	1	1	1	3	1	Esensial
15	1	1	1	3	1	Esensial
16	1	1	1	3	1	Esensial
17	1	1	1	3	1	Esensial
18	1	1	1	3	1	Esensial
19	1	1	1	3	1	Esensial
20	1	1	1	3	1	Esensial
21	1	1	1	3	1	Esensial
22	1	1	1	3	1	Esensial
23	1	1	1	3	1	Esensial
24	0	1	1	2	0,3	Esensial
25	1	1	1	3	1	Esensial
26	1	1	1	3	1	Esensial
27	1	1	1	3	1	Esensial
28	1	1	1	3	1	Esensial
29	1	1	1	3	1	Esensial

Uraian tabel cvr:

Berdasarkan hasil penilaian cvr yang telah dilakukan oleh ketiga SME yakni dosen fakultas psikologi universitas bosowa. Diketahui bahwa seluruh item pernyataan esensial. SME1 menyarankan untuk menghapus item nomor 24 karena tidak relevan dan tidak memberikan saran penambahan atau penggantian item.

Adapun SME2 memberi saran untuk menghapus item nomor 8 dan memberikan saran item baru untuk mengganti item tersebut. sehingga dari 29 item yang telah disusun oleh peneliti, hanya 1 item yang digugurkan.

Tabel Hasil CVR Skala Komitmen Organisasi

No Item	Subject Matter Expert			Jumlah	CVR	Ket.
	SME1	SME2	SME3			
1	1	1	1	3	1	Esensial
2	1	1	0	2	0,3	Esensial
3	1	1	1	3	1	Esensial
4	1	1	1	3	1	Esensial
5	1	1	0	2	0,3	Esensial
6	1	1	1	3	1	Esensial
7	1	0	1	2	0,3	Esensial
8	1	1	1	3	1	Esensial
9	1	1	0	2	0,3	Esensial
10	1	1	1	3	1	Esensial
11	1	1	1	3	1	Esensial
12	1	1	1	3	1	Esensial
13	1	0	1	2	0,3	Esensial
14	1	1	0	2	0,3	Esensial
15	1	1	0	2	0,3	Esensial
16	1	1	1	3	1	Esensial
17	1	1	1	3	1	Esensial
18	1	1	0	2	0,3	Esensial
19	1	1	1	3	1	Esensial
20	1	1	1	3	1	Esensial
21	1	1	1	3	1	Esensial
22	1	1	1	3	1	Esensial
23	1	1	0	2	0,3	Esensial
24	1	1	1	3	1	Esensial
25	1	0	1	2	0,3	Esensial
26	1	1	0	2	0,3	Esensial
27	1	1	1	3	1	Esensial
28	1	1	1	3	1	Esensial
29	1	1	0	2	0,3	Esensial
30	1	1	1	3	1	Esensial
31	1	0	1	2	0,3	Esensial
32	1	1	1	3	1	Esensial
33	1	1	0	2	0,3	Esensial
34	1	1	0	2	0,3	Esensial
35	1	1	1	3	1	Esensial
36	1	0	1	2	0,3	Esensial

No Item	Subject Matter Expert			Jumlah	CVR	Ket.
	SME1	SME2	SME3			
37	1	1	1	3	1	Esensial
38	1	1	1	3	1	Esensial
39	1	1	1	3	1	Esensial
40	1	1	1	3	1	Esensial
41	1	0	1	2	0,3	Esensial
42	1	1	1	3	1	Esensial
43	1	1	1	3	1	Esensial
44	1	1	1	3	1	Esensial
45	1	1	0	2	0,3	Esensial
46	1	1	0	2	0,3	Esensial
47	1	1	0	2	0,3	Esensial
48	1	1	1	3	1	Esensial
49	1	0	1	2	0,3	Esensial
50	1	1	1	3	1	Esensial
51	1	1	1	3	1	Esensial
52	1	1	0	2	0,3	Esensial
53	1	1	1	3	1	Esensial
54	1	0	1	2	0,3	Esensial
55	1	1	0	2	0,3	Esensial
56	1	0	1	2	0,3	Esensial
57	1	0	1	2	0,3	Esensial
58	1	1	1	3	1	Esensial
59	1	0	1	2	0,3	Esensial
60	1	1	1	3	1	Esensial
61	1	1	1	3	1	Esensial
62	1	1	1	3	1	Esensial
63	1	1	1	3	1	Esensial
64	1	1	0	2	0,3	Esensial
65	1	0	1	2	0,3	Esensial

Uraian tabel cvr:

Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan oleh ketiga SME yakni selaku dosen fakultas psikologi universitas bosowa. Diketahui bahwa seluruh item komitmen organisasi dinilai esensial. Akan tetapi seluruh SME memberikan saran untuk tetap menggugurkan beberapa item karena muatan item terlalu banyak, sehingga peneliti menggugurkan sejumlah 29 item. Sehingga yang semula 65 item menjadi 36 item saja. Meskipun item dikatakan esensial akan tetapi SME 1 dan SME 2 juga memberikan beberapa saran perubahan redaksi pada item pernyataan sehingga peneliti juga melakukan perbaikan pada beberapa item pernyataan.



LAMPIRAN II

**HASIL UJI
VALIDITAS TAMPANG**

Rekapitulasi Review dari 5 Reviewer:

1. Review Umum

Reviewer	Hasil Review		
	Layout/Tata Letak	Jenis & Ukuran Huruf	Bentuk Skala
Reviewer 1	Good	Good, dipahami	Good
Reviewer 2	Baik	Jelas	Baik dan jelas
Reviewer 3	Bagus	Jelas dan dapat dibaca. Namun, saran agar format kanan kiri agar dirata kiri kan saja agar lebih rapi	Sesuai dan bagus
Reviewer 4	Secara keseluruhan sudah bagus, rapih, singkat dan mudah dipahami	Jenis font dan ukuran yang digunakan sudah sesuai dan mudah dibaca meskipun tanpa menggunakan kacamata.	Bentuk skala seperti skala pada umumnya yang memiliki 3 atau mungkin 4 bagian dan Sangat inovatif dalam memilih kombinasi warna yang memiliki filosofi warna yang sama.
Reviewer 5	Baik dan menarik	Mudah untuk dibaca dan rapi	Baik, mudah diakses

Uraian Kesimpulan:

Berdasarkan hasil review yang dilakukan oleh lima reviewer, penilaian pada review umum sudah baik namun ada saran perubahan yang diberikan. Pada penilaian tata letak atau *lay out* skala diketahui bahwa seluruh reviewer memberikan penilaian yang baik dan tidak memberikan perbaikan. Pada penilaian jenis dan ukuran huruf diketahui bahwa penggunaan font dan ukuran sudah sangat baik sehingga skala mudah untuk dibaca akan tetapi reviewer 4 memberikan saran untuk menggunakan rata kanan kiri pada skala agar lebih rapi. Kemudian pada penilaian bentuk skala seluruh reviewer

menyatakan bahwa bentuk skala komitmen organisasi sudah sangat baik sehingga tidak memberikan saran perbaikan.

2. Review Khusus: Pengantar Skala

Reviewer	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Reviewer 1	Dipahami	Jelas
Reviewer 2	Sesuai, namun saran: hilangkan saja jenis kelaminnya	Jelas
Reviewer 3	Sesuai	Saran agar kata mengerjakan soal ini diganti menjadi mengisi skala ini
Reviewer 4	Sesuai	Jelas
Reviewer 5	Sesuai	Jelas

Uraian Kesimpulan:

Berdasarkan hasil review yang dilakukan oleh lima reviewer, dapat diketahui bahwa pada penilaian ‘konten’ pengantar skala hanya ada saran perbaikan yang diberikan oleh reviewer 2 untuk menghilangkan jenis kelamin pada kriteria. Adapun pada penilaian ‘bahasa’ diketahui bahwa hanya reviewer 3 yang memberikan saran untuk mengubah kata ‘mengerjakan soal ini’ menjadi ‘mengisi skala ini’.

3. Review Khusus: Identitas Responden

Reviewer	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Reviewer 1	Dipahami	Jelas
Reviewer 2	Sesuai	Jelas
Reviewer 3	Sesuai	Jelas
Reviewer 4	Sesuai	Jelas
Reviewer 5	Sesuai	Jelas

Uraian Kesimpulan:

Berdasarkan hasil review yang telah dilakukan oleh kelima reviewer, dapat diketahui bahwa konten dan bahasa yang digunakan dalam identitas responden sudah sesuai dan jelas sehingga tidak diberikan saran perbaikan.

4. Review Khusus: Petunjuk Pengerjaan

Reviewer	Hasil Review	
	Konten	Bahasa
Reviewer 1	Dipahami	Jelas
Reviewer 2	Sesuai, saran: penggunaan konsisten Anda atau Saudara(i)	Jelas
Reviewer 3	Saran untuk diberikan spasi agar kelihatan lebih rapi dan mudah dibaca	Jelas
Reviewer 4	Paham	Jelas
Reviewer 5	Sesuai	Konsisten memakai kata Anda atau Saudara(i)

Uraian Kesimpulan:

Berdasarkan hasil review yang telah dilakukan oleh kelima reviewer dapat diketahui bahwa pada penilaian konten petunjuk pengerjaan terdapat saran yang diberikan oleh reviewer 2 dan 3 terkait dengan konsistensi penggunaan kata dan memberikan spasi. Pada penilaian bahasa reviewer 5 memberikan saran yang serupa yakni terkait dengan konsistensi penggunaan kata.



LAMPIRAN III

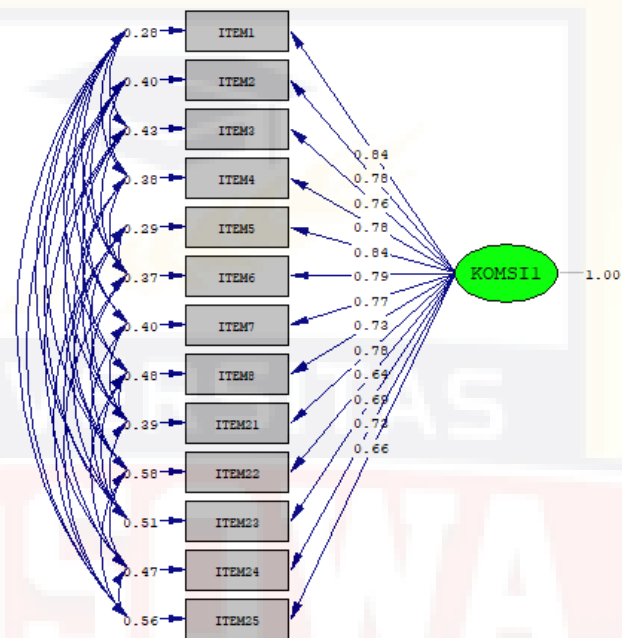


HASIL UJI
VALIDITAS KONSTRUK

VALIDITAS KONSTRUK SKALA KOMITMEN ORGANISASI

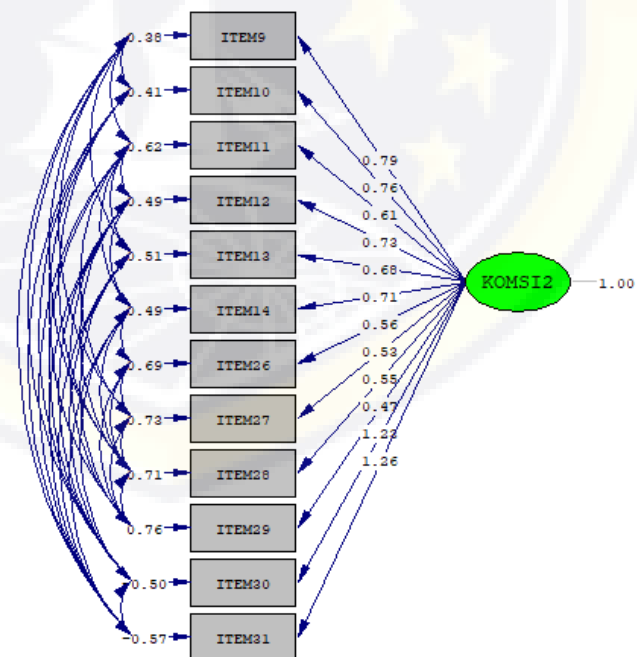
1. Path Diagram

- Aspek 1 = Afeksi



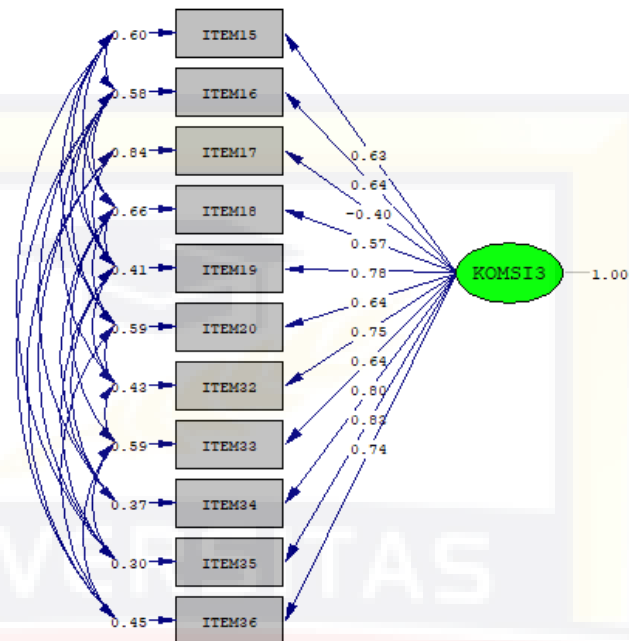
Chi-Square=50.77, df=28, P-value=0.00530, RMSEA=0.045

- Aspek 2 = Kontinuans



Chi-Square=23.53, df=18, P-value=0.17105, RMSEA=0.028

- Aspek 3 = Normatif



Chi-Square=28.13, df=18, P-value=0.06010, RMSEA=0.038

2. Tabel Item Valid dan Tidak Valid

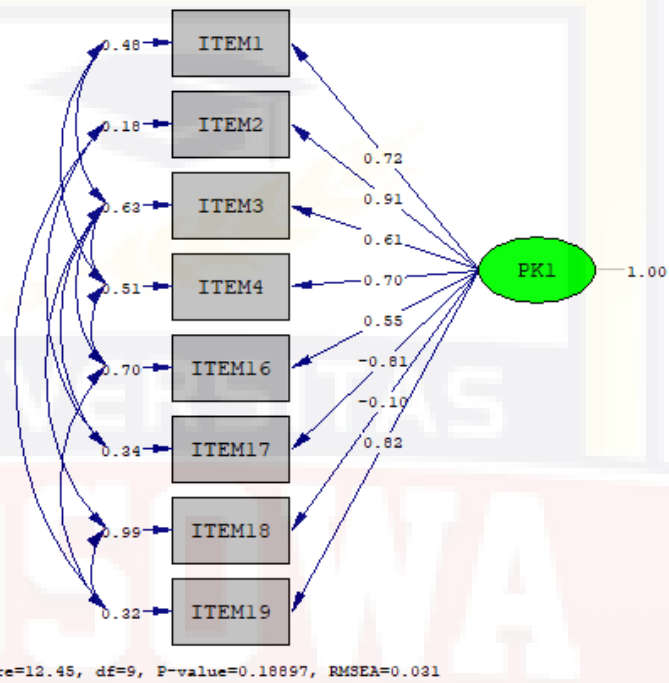
No Item	Factor Loading	t-Value	Aspek	Valid/ Tidak Valid
1	0.84	20.78	Afektif	Valid
2	0.78	18.22	Afektif	Valid
3	0.76	17.74	Afektif	Valid
4	0.78	18.39	Afektif	Valid
5	0.84	20.36	Afektif	Valid
6	0.79	18.36	Afektif	Valid
7	0.77	18.04	Afektif	Valid
8	0.73	16.36	Afektif	Valid
9	0.79	15.67	Kontinu	Valid
10	0.76	16.40	Kontinu	Valid
11	0.61	12.31	Kontinu	Valid
12	0.73	15.63	Kontinu	Valid

No Item	Factor Loading	t-Value	Aspek	Valid/ Tidak Valid
13	0.68	14.52	Kontinu	Valid
14	0.71	15.34	Kontinu	Valid
15	0.63	13.18	Normatif	Valid
16	0.64	12.73	Normatif	Valid
17	-0.40	-7.97	Normatif	Tidak Valid
18	0.57	12.00	Normatif	Valid
19	0.78	15.85	Normatif	Valid
20	0.64	13.68	Normatif	Valid
21	0.78	18.04	Afektif	Valid
22	0.64	14.34	Afektif	Valid
23	0.69	14.93	Afektif	Valid
24	0.73	16.55	Afektif	Valid
25	0.66	14.47	Afektif	Valid
26	0.56	12.20	Kontinu	Valid
27	0.53	11.78	Kontinu	Valid
28	0.55	12.34	Kontinu	Valid
29	0.47	11.17	Kontinu	Valid
30	1.23	15.25	Kontinu	Valid
31	1.26	15.98	Kontinu	Valid
32	0.75	16.96	Normatif	Valid
33	0.64	16.96	Normatif	Valid
34	0.80	13.63	Normatif	Valid
35	0.83	18.37	Normatif	Valid
36	0.74	19.84	Normatif	Valid

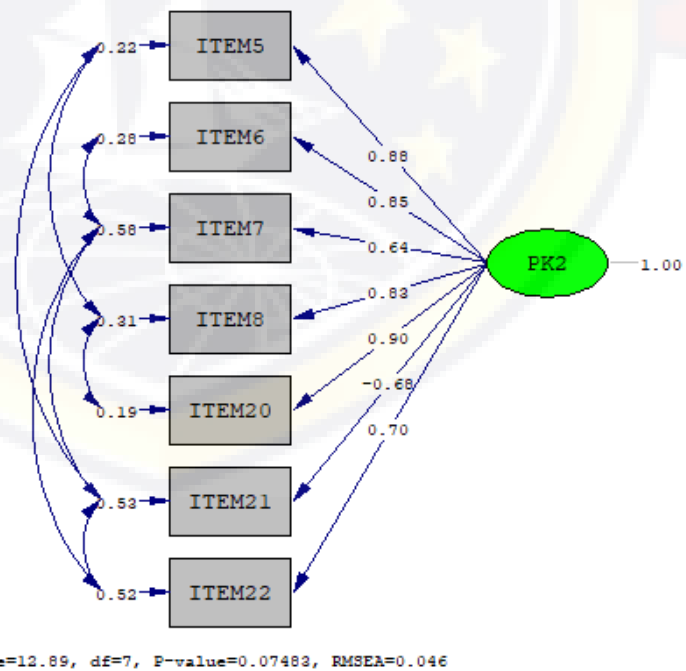
HASIL UJI VALIDITAS KONSTRUK PERILAKU KEPEMIMPINAN

1. Path Diagram

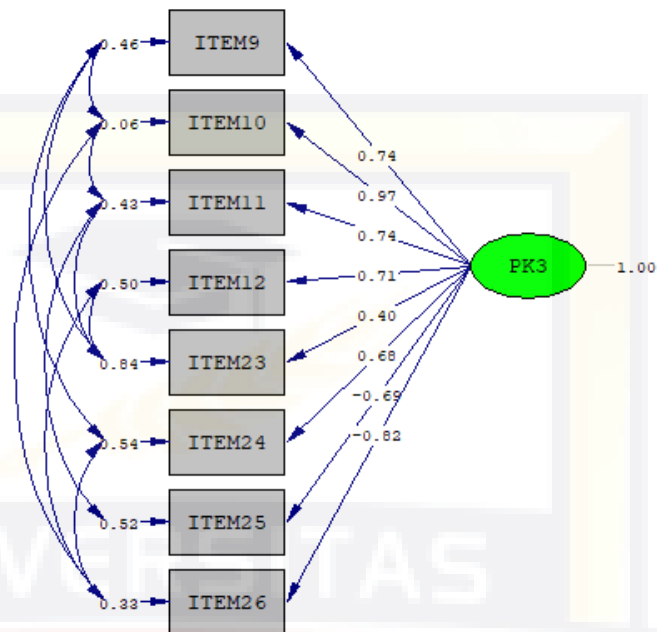
- Aspek 1 = Task-Oriented



- Aspek 2 = Relations-Oriented

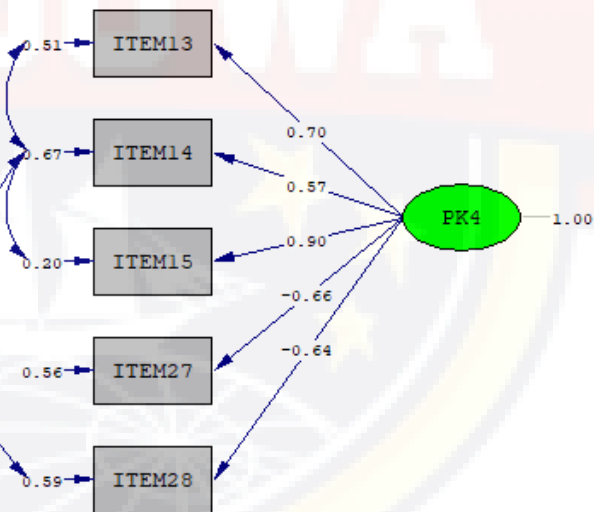


- Aspek 3 = Change-Oriented



Chi-Square=9.76, df=10, P-value=0.46212, RMSEA=0.000

- Aspek 4 = External



Chi-Square=0.05, df=2, P-value=0.97514, RMSEA=0.000

2. Tabel Item Valid dan Tidak Valid

No	Factor Loading	t-Value	Aspek	Valid/ Tidak Valid
1	0.72	16.26	Task	Valid
2	0.91	18.61	Task	Valid

No	Factor Loading	t-Value	Aspek	Valid/ Tidak Valid
3	0.61	13.02	Task	Valid
4	0.70	15.74	Task	Valid
5	0.88	21.78	Relations	Valid
6	0.85	20.80	Relations	Valid
7	0.64	14.11	Relations	Valid
8	0.83	19.27	Relations	Valid
9	0.74	16.59	Change	Valid
10	0.97	24.25	Change	Valid
11	0.74	17.19	Change	Valid
12	0.71	16.14	Change	Valid
13	0.70	14.76	External	Valid
14	0.57	9.77	External	Valid
15	0.90	20.16	External	Valid
16	0.55	11.55	Task	Valid
17	-0.81	-18.09	Task	Tidak Valid
18	-0.10	-2.03	Task	Tidak Valid
19	0.82	18.50	Task	Valid
20	0.90	22.53	Relations	Valid
21	-0.68	-15.07	Relations	Valid
22	0.70	15.65	Relations	Valid
23	0.40	8.86	Change	Valid
24	0.68	15.19	Change	Valid
25	-0.69	-16.11	Change	Tidak Valid
26	-0.82	-18.40	Change	Tidak Valid
27	-0.66	-13.87	External	Tidak Valid
28	-0.64	-13.32	External	Tidak Valid



LAMPIRAN IV



HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Valid		347	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
Total		347	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	76.85	235.141	.762	.928
ITEM2	76.77	234.867	.735	.928
ITEM3	77.07	241.203	.649	.930
ITEM4	76.96	237.397	.721	.929
ITEM5	76.82	235.026	.739	.928
ITEM6	76.89	235.165	.774	.928
ITEM7	76.97	237.135	.724	.929
ITEM8	76.90	239.734	.699	.929
ITEM9	76.83	237.142	.701	.929
ITEM10	76.93	234.622	.759	.928
ITEM11	76.85	236.266	.669	.930
ITEM12	76.71	240.266	.671	.930
ITEM13	76.87	237.504	.738	.929

ITEM14	77.03	240.002	.635	.930
ITEM15	77.00	236.038	.733	.929
ITEM16	76.92	240.291	.562	.932
ITEM19	76.89	236.123	.652	.930
ITEM20	76.82	234.284	.729	.928
ITEM22	77.06	253.141	.198	.939
ITEM23	77.07	251.867	.200	.940
ITEM24	77.06	255.259	.143	.940

2. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	347	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	347	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	129.59	665.520	.650	.958
ITEM2	129.58	665.961	.688	.958
ITEM3	129.67	667.216	.663	.958
ITEM4	129.47	663.822	.700	.958
ITEM5	129.78	667.200	.634	.958
ITEM6	129.55	664.254	.727	.957
ITEM7	129.69	667.319	.640	.958
ITEM8	129.64	670.589	.628	.958
ITEM9	129.93	678.429	.446	.959

ITEM10	130.03	681.522	.374	.959
ITEM11	129.99	676.578	.437	.959
ITEM12	129.94	671.814	.515	.959
ITEM13	129.94	674.805	.482	.959
ITEM14	129.78	668.110	.559	.958
ITEM15	129.61	666.372	.673	.958
ITEM16	129.58	670.459	.624	.958
ITEM18	129.59	663.342	.683	.958
ITEM19	129.64	664.844	.667	.958
ITEM20	129.65	669.094	.664	.958
ITEM21	129.67	660.806	.652	.958
ITEM22	129.89	656.119	.698	.957
ITEM23	129.82	662.477	.626	.958
ITEM24	129.86	655.709	.648	.958
ITEM25	129.82	663.883	.670	.958
ITEM26	129.98	657.656	.677	.958
ITEM27	129.82	662.155	.651	.958
ITEM28	129.85	664.498	.647	.958
ITEM29	129.76	660.548	.643	.958
ITEM30	129.89	660.083	.682	.958
ITEM31	130.03	655.201	.722	.957
ITEM32	130.00	666.919	.554	.958
ITEM33	129.91	665.293	.597	.958
ITEM34	129.78	663.777	.585	.958
ITEM35	129.92	659.366	.674	.958
IREM36	130.12	656.762	.620	.958



LAMPIRAN V

HASIL UJI ASUMSI

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		347
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	14.46966326
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.046
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

BUSOWA



2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			190136.998	62	3066.726	16.269	.000
TotalSkorKomsisi * TotalSkorPK	Between Groups	Linearity	172897.961	1	172897.961	917.205	.000
		Deviation from Linearity	17239.037	61	282.607	1.499	.016
	Within Groups		53535.480	284	188.505		
Total			243672.478	346			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TotalSkorKomsisi * TotalSkorPK	.842	.710	.883	.780



LAMPIRAN VI



UNIVERSITAS
BOCOWA
HASIL UJI HIPOTESIS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,703	,702	14,491

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171230,059	1	171230,059	815,467	,000 ^b
	Residual	72442,420	345	209,978		
	Total	243672,478	346			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,385	3,595		9,287	,000
	X	1,439	,050	,838	28,556	,000

a. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN VII



**HASIL ANALISIS
DEMOGRAFI**

1. Analisis Deskriptif

a. Perilaku Kepemimpinan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TotalSkorPK	347	24	101	80.76	16.221
Valid N (listwise)	347				

b. Komitmen Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TotalSkorKoms	347	45	173	133.61	26.538
Valid N (listwise)	347				

2. Frequency Identitas

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	183	52.7	52.7	52.7
Valid Perempuan	164	47.3	47.3	100.0
Total	347	100.0	100.0	

Suku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Makassar	161	46.4	46.4	46.4
Bugis	119	34.3	34.3	80.7
Valid Toraja	52	15.0	15.0	95.7
Lainnya	15	4.3	4.3	100.0
Total	347	100.0	100.0	

Jurusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Psikologi	118	34.0	34.0	34.0
Hukum	65	18.7	18.7	52.7
Valid Manajemen	55	15.9	15.9	68.6
Lainnya	109	31.4	31.4	100.0
Total	347	100.0	100.0	

Semester

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2 dan 4	128	36.9	36.9	36.9
Valid 6 dan 8	177	51.0	51.0	87.9
10 dan 12	42	12.1	12.1	100.0
Total	347	100.0	100.0	

Universitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Universitas Bosowa	186	53.6	53.6	53.6
Universitas Negeri Makassar	83	23.9	23.9	77.5
Valid Universitas Hasanuddin	65	18.7	18.7	96.3
Lainnya	13	3.7	3.7	100.0
Total	347	100.0	100.0	

LingkupOrg

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
BEM	128	36.9	36.9	36.9
Valid UKM	113	32.6	32.6	69.5
HMJ	106	30.5	30.5	100.0
Total	347	100.0	100.0	

3. Frequency Kategorisasi

NormaPK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	49	14.1	14.1	14.1
Sangat Rendah	36	10.4	10.4	24.5
Sedang	111	32.0	32.0	56.5
Tinggi	151	43.5	43.5	100.0
Total	347	100.0	100.0	

NormaKoms

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	81	23.3	23.3	23.3
Sangat Rendah	24	6.9	6.9	30.3
Sedang	94	27.1	27.1	57.3
Tinggi	148	42.7	42.7	100.0
Total	347	100.0	100.0	

4. Crosstabulation Kategorisasi dan Identitas

a. Perilaku Kepemimpinan

NormaPK * JK Crosstabulation

Count

		JK		Total
		Laki-laki	Perempuan	
NormaPK	Rendah	29	20	49
	Sangat Rendah	20	16	36
	Sedang	54	57	111
	Tinggi	80	71	151
Total		183	164	347

NormaPK * Suku Crosstabulation

Count

		Suku				Total
		Makassar	Bugis	Toraja	Lainnya	
NormaPK	Rendah	22	19	4	4	49
	Sangat Rendah	6	14	10	6	36
	Sedang	48	43	17	3	111
	Tinggi	85	43	21	2	151
Total		161	119	52	15	347

NormaPK * Jurusan Crosstabulation

Count

		Jurusan				Total
		Psikologi	Hukum	Manajemen	Lainnya	
NormaPK	Rendah	16	10	5	18	49
	Sangat Rendah	8	5	2	21	36
	Sedang	53	18	12	28	111
	Tinggi	41	32	36	42	151
Total		118	65	55	109	347

NormaPK * Semester Crosstabulation

Count

		Semester			Total
		2 dan 4	6 dan 8	10 dan 12	
NormaPK	Rendah	9	36	4	49
	Sangat Rendah	7	20	9	36
	Sedang	34	52	25	111
	Tinggi	78	69	4	151
Total		128	177	42	347

NormaPK * Universitas Crosstabulation

Count

		Universitas				Total
		Universitas Bosowa	Universitas Negeri Makassar	Universitas Hasanuddin	Lainnya	
NormaPK	Rendah	25	6	11	7	49
	Sangat Rendah	13	10	11	2	36
	Sedang	72	21	14	4	111
	Tinggi	76	46	29	0	151
Total		186	83	65	13	347

NormaPK * LingkupOrg Crosstabulation

Count

		LingkupOrg			Total
		BEM	UKM	HMJ	
NormaPK	Rendah	26	15	8	49
	Sangat Rendah	16	17	3	36
	Sedang	43	48	20	111
	Tinggi	43	33	75	151
Total		128	113	106	347

b. Komitmen Organisasi**NormaKomsu * JK Crosstabulation**

Count

		JK		Total
		Laki-laki	Perempuan	
NormaKomsu	Rendah	46	35	81
	Sangat Rendah	12	12	24
	Sedang	45	49	94
	Tinggi	80	68	148
Total		183	164	347

NormaKomsisi * Suku Crosstabulation

Count

		Suku				Total
		Makassar	Bugis	Toraja	Lainnya	
NormaKomsisi	Rendah	33	26	16	6	81
	Sangat Rendah	4	10	6	4	24
	Sedang	38	39	14	3	94
	Tinggi	86	44	16	2	148
Total		161	119	52	15	347

NormaKomsisi * Jurusan Crosstabulation

Count

		Jurusan				Total
		Psikologi	Hukum	Manajemen	Lainnya	
NormaKomsisi	Rendah	31	11	6	33	81
	Sangat Rendah	4	6	0	14	24
	Sedang	45	12	12	25	94
	Tinggi	38	36	37	37	148
Total		118	65	55	109	347

NormaKomsisi * Semester Crosstabulation

Count

		Semester			Total
		2 & 4	6 & 8	10 & 12	
NormaKomsisi	Rendah	19	48	14	81
	Sangat Rendah	4	13	7	24
	Sedang	28	48	18	94
	Tinggi	77	68	3	148
Total		128	177	42	347

NormaKomsisi * Universitas Crosstabulation

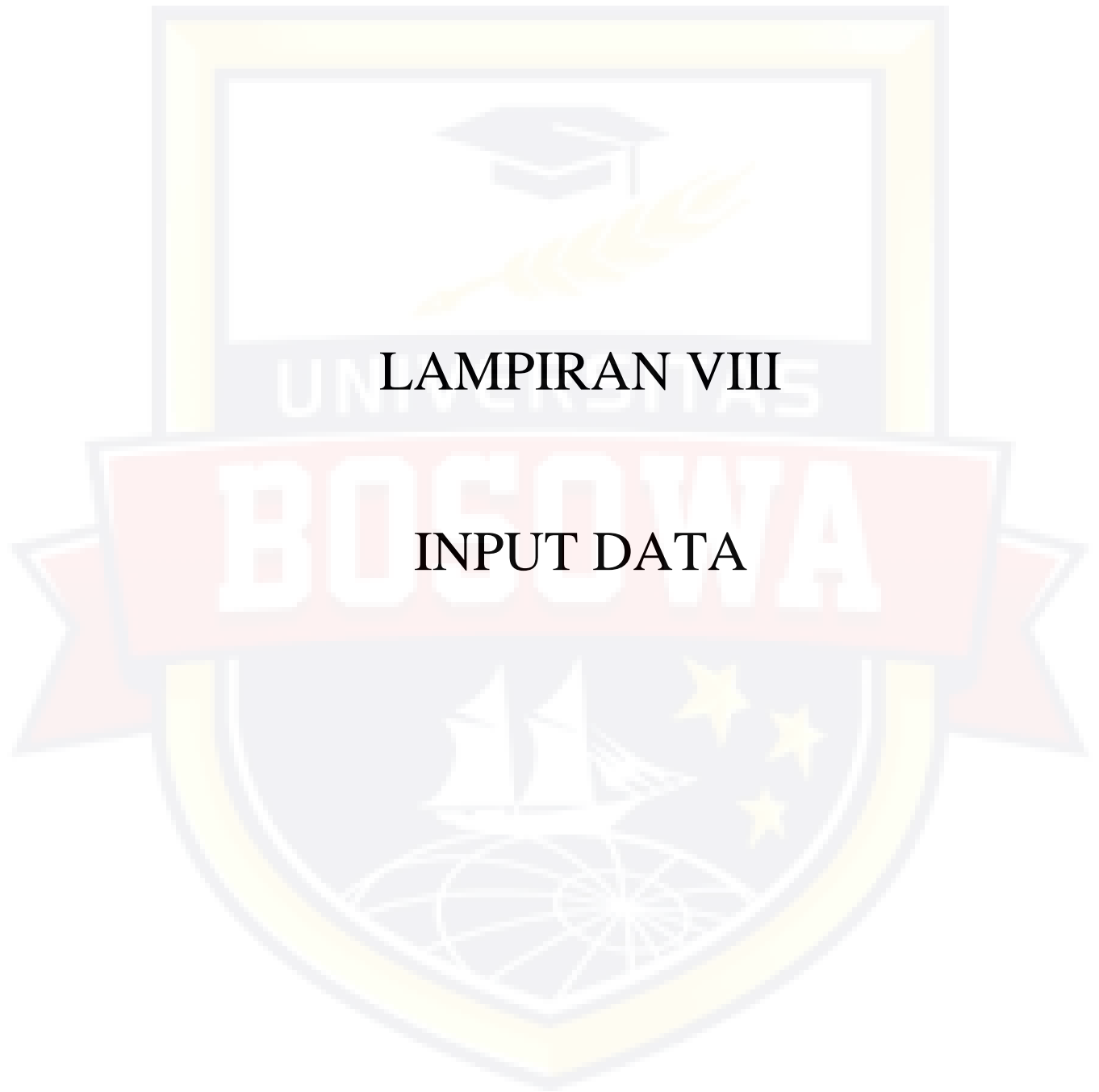
Count

		Universitas				Total
		Unibos	UNM	Unhas	Lainnya	
NormaKomsisi	Rendah	44	11	17	9	81
	Sangat Rendah	8	8	5	3	24
	Sedang	62	18	13	1	94
	Tinggi	72	46	30	0	148
Total		186	83	65	13	347

NormaKomsisi * LingkupOrg Crosstabulation

Count

		LingkupOrg			Total
		BEM	UKM	HMJ	
NormaKomsisi	Rendah	38	32	11	81
	Sangat Rendah	11	11	2	24
	Sedang	31	40	23	94
	Tinggi	48	30	70	148
Total		128	113	106	347



LAMPIRAN VIII

INPUT DATA

DATA IDENTITAS

1	Jenis Kelamin	Suku	Jurusan	Semester	Universitas	Lingkup Organisasi
2	1	2	1	2	1	1
3	2	2	1	2	1	1
4	2	2	1	2	1	1
5	1	2	1	1	1	2
6	2	2	1	2	1	1
7	2	2	1	2	1	2
8	1	2	1	2	1	1
9	2	1	1	3	1	1
10	1	2	4	2	2	3
11	2	3	1	3	1	2
12	2	3	1	1	1	1
13	2	2	1	3	1	1
14	2	1	4	2	3	2
15	1	2	1	3	1	2
16	2	3	3	2	1	1
17	1	3	1	1	2	1
18	2	4	1	2	1	1
19	1	2	4	3	2	3
20	1	2	1	1	1	2
21	1	2	1	2	4	2
22	1	2	1	2	1	1
23	1	1	1	2	1	2
24	2	3	4	1	4	1
25	2	3	1	1	1	2
26	1	1	1	2	1	2
27	2	2	1	1	1	2
28	1	2	2	3	1	2
29	2	2	2	2	1	2
30	1	1	1	1	1	3
31	1	2	1	2	1	2
32	1	1	1	2	2	3
33	2	2	4	2	3	2
34	2	1	3	2	1	1
35	1	2	2	1	3	1
36	2	1	2	1	1	1
37	1	1	3	2	1	3
38	2	2	1	1	3	2
39	1	2	2	1	1	2
40	1	2	1	1	2	1
41	1	1	4	1	1	1
42	2	3	2	2	1	3
43	1	1	3	2	1	3
44	1	1	1	2	1	3
45	2	3	1	2	1	3
46	1	1	1	1	2	3
47	1	1	4	2	1	1
48	1	2	2	2	2	2
49	2	1	1	1	2	3
50	2	1	4	2	3	3



DATA PERILAKU KEPEMIMPINAN

1	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM19	ITEM20	Total Skor
2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	3	2	4	3	4	4	2	1	3	55
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	2	4	76
5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	2	5	79
6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
8	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	62
9	5	5	4	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	79
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
11	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	76
12	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	72
13	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	1	4	3	3	4	3	64
14	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	1	4	5	2	5	70
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	71
16	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	58
17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	68
18	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	77
19	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	2	2	2	67
20	5	4	4	1	3	4	1	3	3	2	5	5	4	3	5	2	4	3	61
21	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	64
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	88
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	68
24	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	63
25	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	67
26	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	73
27	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
28	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2	3	5	4	5	74
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	72
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	2	2	4	65

DATA KOMITMEN ORGANISASI

1	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21
2	5	4	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	1	4	2	4	4	2
3	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	2
7	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4
8	4	4	3	5	4	4	2	3	2	1	1	4	2	4	4	5	5	3	3	2
9	5	4	4	5	4	4	3	4	1	1	2	3	2	1	5	3	4	5	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	1	5	5	5	5	4	4
12	1	3	1	4	1	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3
13	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	2	4	2	4	4	3	5	4	4
14	1	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3
15	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	5
16	4	5	2	1	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3
17	3	3	4	4	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	5	4	1	3	4	3
18	4	4	5	5	5	5	4	4	2	3	2	3	3	2	5	5	4	4	4	5
19	4	5	4	4	4	5	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	3	5	5	5	4	4	2	3	2	3	3	3	5	3	3	4	4	3
21	3	4	4	3	4	1	3	5	3	4	3	5	1	2	2	5	1	3	2	1
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4
24	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	5
26	5	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	3	5
27	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	2	3	2	1	4	4	3	5	4	5
28	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	2	3	3	3	5	5	4	4	4	5
29	4	5	5	5	3	5	3	5	2	3	2	5	4	5	5	5	4	5	3	4
30	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	5	4	5	5

1	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	ITEM30	ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34	ITEM35	ITEM36	Total Skor
2	2	2	5	3	3	2	4	2	4	2	2	3	3	4	2	105
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	125
4	2	5	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	143
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	172
6	3	2	1	5	5	5	1	2	5	1	5	1	2	5	3	137
7	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	123
8	2	4	2	3	2	3	4	4	4	2	2	4	3	4	2	110
9	2	4	2	4	2	5	3	5	3	3	4	5	5	4	4	124
10	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	130
11	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	2	2	140
12	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	102
13	4	5	5	4	5	4	4	3	2	2	2	4	4	5	2	130
14	3	4	3	3	2	4	3	5	3	3	2	4	4	3	3	113
15	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	127
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	137
17	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	109
18	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	139
19	3	4	4	3	3	4	1	4	3	3	2	4	4	2	2	120
20	4	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	4	2	1	106
21	1	4	1	4	5	4	1	5	3	3	2	1	2	3	3	101
22	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	5	3	4	149
23	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	143
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	129
25	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	120
26	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	128
27	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	122
28	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	141
29	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	133
30	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	137



LAMPIRAN IX

UNIVERSITAS
BOCOWA
SKALA PENELITIAN
(*GOOGLE FORM*)





Skala Penelitian Psikologi (Muh. Hanif Ma

Pertanyaan

Jawaban

409

Setelan



Bagian 1 dari 4

SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI



*Assalamu'alaikum, Warahmatullahi
Wabarakatuh*



SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

Assalamu'alaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Perkenalkan saya Muh Hanif Mahfudzh, selaku Peneliti dari Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Saat ini saya sedang dalam proses pengambilan data dengan skala penelitian Psikologi, dalam rangka memenuhi syarat sebagai sarjana. Adapun kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Berstatus Mahasiswa Pada Perguruan Tinggi di Kota Makassar
2. Mengikuti Organisasi Kemahasiswaan Intra Kampus

Jika Saudara(i) memenuhi kriteria tersebut, saya memohon kesediaannya untuk meluangkan waktu mengerjakan skala berikut ini. Seluruh data yang Saudara(i) berikan akan dijamin kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian saja. Atas perhatian dan partisipasi Saudara(i) dalam mengerjakan skala ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikhi, Warahmatullahi Wabarakatuh.

Peneliti,

Muh. Hanif Mahfudzh

 mahfudzhanif@gmail.com (tidak dibagikan) [Ganti akun](#)



Berikutnya

Kosongkan formulir

IDENTITAS DIRI

Sebelum mengerjakan, silahkan melengkapi identitas pada bagian di bawah ini.

Nama/Inisial *

Jawaban Anda _____

Jenis Kelamin *

- Laki - laki
 Perempuan

Suku *

- Bugis
 Toraja
 Mandar
 Makassar
 Yang lain: _____

Jurusan *

Jawaban Anda

Semester *

Jawaban Anda

Universitas *

Jawaban Anda

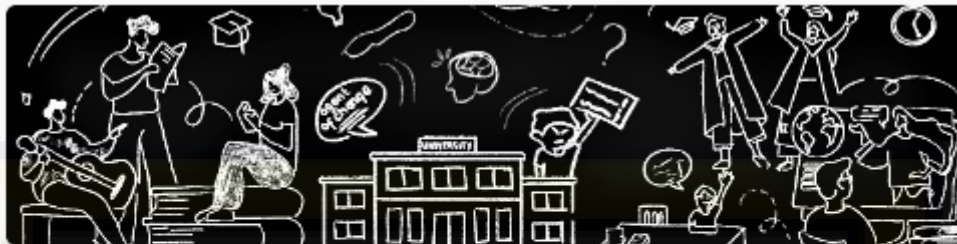
Lingkup Organisasi *

- UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa)
- BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa)
- HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan)

Kembali

Berikutnya

Kosongkan formulir



SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

 mahfudzhanif@gmail.com (tidak dibagikan) [Ganti akun](#) 

* Wajib

PETUNJUK Pengerjaan (Skala I)

Skala ini berisikan beberapa item pernyataan dengan masing-masing 5 (lima) pilihan jawaban. Saudara(i) diminta untuk membaca pernyataan dengan seksama lalu kemudian memilih jawaban yang paling mendekati diri Saudara(i). Skala ini tidak terdapat jawaban yang benar ataupun salah, sehingga sangat diharapkan agar Saudara(i) dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan diri Saudara(i).

Adapun alternatif pilihan jawaban yang ada pada skala ini, yaitu:

STS - Sangat Tidak Sesuai, jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan diri Saudara(i)

TS - Tidak Sesuai, jika pernyataan tidak sesuai dengan diri Saudara (i)

N - Netral, jika pernyataan netral dengan diri Saudara(i)

S - Sesuai, jika pernyataan sesuai dengan diri Saudara(i)

SS - Sangat Sesuai, jika pernyataan sangat sesuai dengan diri Saudara(i)

- Selamat Mengerjakan -



SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

 mahfudzhanif@gmail.com (tidak dibagikan) [Ganti akun](#) 

* Wajib

PETUNJUK Pengerjaan (Skala II)

Skala ini berisikan beberapa item pernyataan dengan masing-masing 5 (lima) pilihan jawaban. Saudara(i) diminta untuk membaca pernyataan dengan seksama lalu kemudian memilih jawaban yang paling mendekati diri Saudara(i). Skala ini tidak terdapat jawaban yang benar ataupun salah, sehingga sangat diharapkan agar Saudara(i) dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan diri Saudara(i).

Adapun alternatif pilihan jawaban yang ada pada skala ini, yaitu:

STS - Sangat Tidak Sesuai, jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan diri Saudara(i)

TS - Tidak Sesuai, jika pernyataan tidak sesuai dengan diri Saudara (i)

N - Netral, jika pernyataan netral dengan diri Saudara(i)

S - Sesuai, jika pernyataan sesuai dengan diri Saudara(i)

SS - Sangat Sesuai, jika pernyataan sangat sesuai dengan diri Saudara(i)

- Selamat Mengerjakan -