

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transactional dan Authoritarian Terhadap
Komitmen Organisasi (Studi kasus Pada Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Malang)**

Karmilaturrahman *)

Budi Wahono **)

Ratna Tri Hardaningtyas *)**

Email : putriputja913@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine the influence of Transformational, Transactional and Authoritarian Leadership towards organizational commitment. Type of quantitative survey research approach. The population in this study were members of organizations at the economics and business faculty of the Islamic University of Malang. The sampling technique uses purposive sampling with a sample of 77 respondents. Data was obtained from a questionnaire using Likert scale. Analysis of this research data uses multiple linear regression analysis. This research contributes to find out the factors that influence Organizational Commitment. Result of This research shows that Transformational and Transactional leadership have a positive and significant effect on organizational commitment, while Authoritarian Leadership does not have a significant effect on organizational commitment..

Keywords: *Organizational Commitment, Transformational, Transactional and Authoritarian*

Pendahuluan

Organisasi kemahasiswaan di Perguruan Tinggi merupakan organisasi yang tidak berorientasi untuk mencari keuntungan semata. Bahkan *reward* hampir tidak ada, yang ada hanyalah mendapatkan pengalaman dan keterampilan *softskill* yang akan didapat oleh anggotanya yang berproses di dalam organisasi. Organisasi kemahasiswaan sendiri bertujuan untuk membentuk watak dan karakter mahasiswa agar mampu menjadi penerus bangsa yang berkualitas.

Mahasiswa di kampus melakukan bermacam-macam kegiatan, ada mahasiswa yang hanya melakukan aktivitas perkuliahan tanpa melakukan kegiatan berorganisasi baik di dalam maupun diluar kampus dan ada pula mahasiswa yang aktif dalam mengikuti organisasi baik di dalam maupun diluar kampus. Mardianto dan Purnama ningsih (2000) menerangkan bahwa perguruan tinggi pada umumnya mempunyai banyak aktivitas yang bisa digunakan untuk pengembangan diri serta melatih kemampuan mahasiswa yaitu berbagai organisasi di luar kegiatan belajar mengajar di kampus. Dalam berorganisasi mahasiswa dapat melatih kecakapan serta kemampuannya dalam kepemimpinan, melatih diri pada suatu permasalahan untuk menemukan *problem solving*, berani mengungkapkan berbagai gagasan yang sesuai dengan harapannya, serta dapat bersosialisasi dengan masyarakat diberbagai kegiatan yang diikutinya. Hurlock (2002) menambahkan, pendidikan menengah dan perguruan tinggi menekankan pada perkembangan ketrampilan dan kreativitas. Selain itu, kecakapan sosial juga ditekankan untuk melatih mahasiswa dalam berafiliasi dengan sesamanya. Hal ini sesuai dengan tugas perkembangan masa remaja yaitu remaja sudah mempersiapkan kemandirian emosional dan pengakuan sosial terhadap lingkungannya.

Komitmen Organisasi dapat diartikan sebagai keterikatan untuk melakukan sesuatu. Komitmen dapat dibuktikan dengan adanya keberpihakan atau kecenderungan karena merasa memiliki ikatan terhadap sesuatu, baik itu hubungan, janji, pekerjaan, amanah, kegiatan, dan lain sebagainya. Komitmen menggambarkan makna tanggung jawab. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang

yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk apa yang ia komitmenkan (jerlad 2003).

Kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi. Robbins (2017 :262)

Kepemimpinan *Transactional* sering kali sesuai dalam situasi di mana tugas dan tujuan memiliki karakteristik yang terukur dan jelas, serta di mana pengendalian tugas yang ketat dan pengawasan diperlukan. Meskipun berguna dalam banyak situasi, pendekatan ini mungkin kurang cocok untuk mendorong inovasi atau motivasi jangka panjang, yang lebih seringkali diatasi oleh kepemimpinan transformasional. Robbins (2010)

Namun, ada pula pendekatan kepemimpinan *Authoritarian* yang melibatkan pengambilan keputusan yang otoriter, dan kontrol yang ketat oleh pemimpin. Hubungan antara gaya kepemimpinan *authoritarian* dengan komitmen organisasi mungkin lebih kompleks, dan penelitian ini akan mencoba mengungkap dinamika yang terlibat. Hardari Mawawi (1993)

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

(Seokijan 2009) Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup tata cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahului misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Sopiah, (2008) menjelaskan bahwa indikator Komitmen Organisasi ada empat yaitu, 1) Loyalitas 2) Partisipasi dan keterlibatan 3) Kepuasan.

Bass (1998) menyatakan empat komponen Transformational: Pengaruh ideal transformasional menjalani hidup mereka untuk dikagumi, dihormati dan dipercaya oleh pengikut mereka, motivasi inspirasional pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi orang-orang disekitar mereka dengan menawarkan makna optimisme dan antusiasme untuk visi kondisi masa depan; stimulasi intelektual pemimpin transformasional mendorong pengikut menjadi kreatif dan inovatif untuk menyelesaikan masalah dengan cara baru dan untuk tidak membuat asumsi; secara individual pemimpin transformasional mempertimbangkan serta mengusahakan secara aktif potensi pengikut mereka dengan menghasilkan peluang baru untuk pengembangan dan secara konsisten melatih, membimbing dan memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengikut, dari pada memantau upaya mereka leithwood (2004) menyatakan bahwa gaya transformasional menuju kepemimpinan mengaris bawahi emosi dan norma kemudian saling berbagi tujuan dasar untuk memelihara kemajuan kapasitas dan tingkat lanjutkan komitmen seseorang terhadap tujuan organisasi. Indra Kaisar (2015) menjelaskan bahwa indikator kepemimpinan transformasional ada empat yaitu, 1) Kharisma 2) Motivasi Inspirasi 3) Stimulasi Intelektual 4) Perhatian Yang Individual.

Kepemimpinan *transactional* tidak dapat dipisahkan dari Burn (1978), yaitu kepemimpinan yang berhubungan dengan pengikut yang memotivasi dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka (Yukl 2010: 290). Menurut Yukl (2010: 291) kepemimpinan *transactional* dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai-nilai itu relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan mempunyai jiwa timbal balik. Yukl (2010,p.306) Menjelaskan bahwa indikator Kepemimpinan *Transactional* ada tiga yaitu, 1) Imbalan Kontingen 2) Manajemen Eksepsi Aktif 3) Manajemen Eksepsi Pasif.

Kepemimpinan *authoritarian* sebagai gaya kepemimpinan yang ditandai oleh pemimpin yang mempertahankan kekuasaan dan otoritas pengambilan keputusan sebanyak mungkin. Para pemimpin telah menyusun koleksi ganjaran dan hukuman serta mengoperasikan ancaman dan hukuman untuk mengendalikan bawahan, yang idenya hampir tidak pernah terdengar. Gaya kepemimpinan *authoritarian* tidak akan memotivasi bawahan, dan menuntut pekerjaan yang harus diselesaikan

segera. Para pemimpin ini diyakini sebagai pengendali bahwa bawahan hanya perlu membawa hasilnya berdasarkan spesifikasi pemimpin. Seringkali, pemimpin *authoritarian* datang dengan solusi yang tidak terlalu inventif, oleh karena itu akan menurunkan pengabdian pengikut terhadap tugas-tugas dan perilaku *authoritarian* pengawas timbul negatif. Hadari Nawawi (1993) menjelaskan bahwa indikator kepemimpinan *Authoritarian* ada lima yaitu, 1) Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin 2) Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin 3) pemimpin melibatkan perasaan pribadi 4) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat 5) mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi

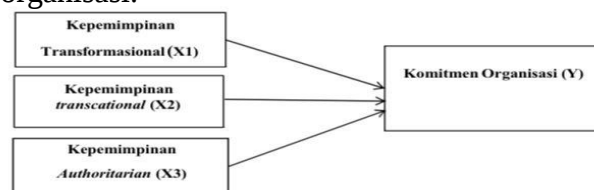
Bass (dalam Wutu, 2001,350), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional cenderung membangun kesadaran para bawahannya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas mereka. Pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bermasa termaksud kepentingan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu merubah nilai dasar, kepercayaan, sikap dari bawahan akan dapat meningkatkan kinerja melebihi level minimum organisasi. (Robbins, 2003 : 166). Fiedler (dalam Robbins, 2003 : 164) menyatakan bahwa semakin baik hubungan pemimpin dengan komitmennya, makin terstruktur pula pekerjaan yang dilakukan dan makin kuat pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin. Kepemimpinan pada akhirnya akan berdampak pada sikap kerja, salah satunya adalah komitmen mereka terhadap organisasi.

Hubungan Kepemimpinan Transactional dan Komitmen Organisasi

Kepemimpinan *Transactional* terhadap Komitmen Organisasi Definisi kepemimpinan *transactional* tidak dapat dipisahkan Burn (1978), yaitu kepemimpinan yang berhubungan dengan pengikut yang memotivasi dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka (Yukl 2010: 290). Menurut Yukl (2010: 291) kepemimpinan *transactional* dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai-nilai itu relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Bass (dalam Yukl 1998: 125) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin *transactional* dengan bawahannya tercermin dalam tiga hal, Pemimpin tahu apa yang diinginkan bawahan dan akan menjelaskan apa yang akan diperoleh bawahan jika pekerjaan itu sesuai dengan harapan.

Hubungan Kepemimpinan Authoritarian dan Komitmen Organisasi

Kepemimpinan *Authoritarian* terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan *authoritarian* sebagai gaya kepemimpinan yang ditandai oleh pemimpin yang mempertahankan kekuasaan dan otoritas pengambilan keputusan sebanyak mungkin. Para pemimpin telah menyusun koleksi ganjaran dan hukuman serta mengoperasikan ancaman dan hukuman untuk mengendalikan bawahan, yang idenya hampir tidak pernah terdengar. Gaya kepemimpinan *authoritarian* tidak akan memotivasi bawahan, dan menuntut pekerjaan yang harus diselesaikan segera. Para pemimpin ini diyakini sebagai pengendali bahwa bawahan hanya perlu membawa hasilnya berdasarkan spesifikasi pemimpin. Seringkali, pemimpin *authoritarian* datang dengan solusi yang tidak terlalu *inventif*, oleh karena itu akan menurunkan pengabdian pengikut terhadap tugas- tugas dan perilaku *authoritarian* pengawas timbul *negatif*. Kepemimpinan pada akhirnya akan berdampak pada sikap kerja, salah satunya adalah komitmen mereka terhadap organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H2 : Kepemimpinan *Transactional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H3 : Kepemimpinan *Authoritarian* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode pendekatan explanatory research. Explanatory research merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk memperoleh kejelasan hubungan antar variabel (Priadana dan Saludin, 2016). Penelitian dilakukan pada organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan menggunakan Teknik penyebaran kuesioner melalui Google formulir secara online kepada anggota organisasi. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung dari bulan Februari 2024 hingga Maret 2024.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang. Pengumpulan sampel penelitian ini menggunakan non-probability sampling yaitu Purposive Sampling.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen organisasi	Y1.1	0,770	0,224	Valid
	Y1.2	0,664	0,224	Valid
	Y1.3	0,771	0,224	Valid
	Y1.4	0,843	0,224	Valid
Transformasional	X1.1	0,808	0,224	Valid
	X1.2	0,907	0,224	Valid
	X1.3	0,923	0,224	Valid
	X1.4	0,817	0,224	Valid
<i>Transactional</i>	X2.1	0,854	0,224	Valid
	X2.2	0,909	0,224	Valid
	X2.3	0,825	0,224	Valid
<i>Authoritarian</i>	X3.1	0,790	0,224	Valid
	X3.2	0,878	0,224	Valid
	X3.3	0,888	0,224	Valid
	X3.4	0,803	0,224	Valid
	X3.5	0,832	0,224	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2023.

Berdasarkan data pada tabel 1 nilai koefisien korelasi (r-hitung) masing-masing item pernyataan dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika r-hitung > r-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan jumlah n = 75, nilai dari sampel $(n-2) = 77-2 = 75$ sebesar 0,224. Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang didapatkan adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,772	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,886	0,60	Reliabel
<i>Transactional</i>	0,883	0,60	Reliabel
<i>Authoritarian</i>	0,908	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa pada pengujian reliabilitas dilakukan berdasarkan item pernyataan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai Cronbach's Alpha > Cronbach's Alpha sebesar 0,60 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.139	1.613			1.946	.056		
	X1	.655	.080	.644	8.235	.000		.703	1.422
	X2	.279	.078	.279	3.576	.001		.708	1.412
	X3	-.012	.046	-.017	-.261	.795		.987	1.013

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji Kolmogorov-Smirnov (Asymp.sig (2-tailed)) untuk Komitmen Organisasi, Transformasional, *Transactional*, dan *Authoritarian* memberikan nilai Sig. sebesar 0,56 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh data Komitmen Organisasi, Transformasional, *Transactional* dan *Authoritarian* berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.139	1.613			1.946	.056		
X1	.655	.080	.644	8.235	.000		.703	1.422
X2	.279	.078	.279	3.576	.001		.708	1.412
X3	-.012	.046	-.017	-.261	.795		.987	1.013

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, *Transactional*, dan *Authoritarian* memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.003	.986		3.047	.003
X1	-.037	.049	-.103	-.766	.446
X2	-.061	.048	-.171	-1.275	.206
X3	-.030	.028	-.120	-1.055	.295

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa pengujian Heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji glesejer yang nilainya dilihat dari sing. Pada variabel kepemimpinan Transformasional, *Transactional* dan *Authoritarian* memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat dikatakan data tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji 6. Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.139	1.613		1.946	.056
	X1	.655	.080	.644	8.235	.000
	X2	.279	.078	.279	3.576	.001
	X3	-.012	.046	-.017	-.261	.795

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 3.139 artinya bahwa ketika skor variabel Kepemimpinan Transformasional, *Transactional*, dan *Authoritarian* dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka Komitmen Organisasi adalah 3.139.
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (β_1) sebesar 0,655 artinya bahwa ketika Kepemimpinan Transformasional naik satu satuan maka dapat dinyatakan naik sebesar 0,655. Ketika nilai X2 dan X3 konstan.
- Koefisien regresi variabel *transactional* (β_2) sebesar 0,279 artinya bahwa ketika *transactional* naik satu satuan maka dapat dinyatakan naik sebesar 0,279. Ketika nilai X1 dan X3 konstan.

- d. Koefisien regresi variabel *Authoritarian* (β_3) sebesar 0,012 artinya bahwa ketika *Authoritarian* naik satu satuan maka dapat dinyatakan naik sebesar 0,012. Ketika nilai X_1 dan X_2 konstan.

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	258.146	3	86.049	53.264	.000 ^b
Residual	117.932	73	1.616		
Total	376.078	76			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Hasil dari uji F yang didapat dalam penelitian ini adalah berdasarkan tabel 7 didapat nilai $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$ (5%) maka dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan Transformasional (X_1), *Transactional* (X_2), dan *Authoritarian* (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.139	1.613		1.946	.056
X_1	.655	.080	.644	8.235	.000
X_2	.279	.078	.279	3.576	.001
X_3	-.012	.046	-.017	-.261	.795

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji t yang sudah didapatkan pada tabel 8, maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut :

- Hasil uji t variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) didapatkan sebesar 8,235 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- Hasil uji t variabel *Transactional* (X_2) didapatkan sebesar 3,576 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa *Transactional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- Hasil uji t variabel *Authoritarian* (X_3) didapatkan sebesar -0,261 dengan tingkat signifikan $0,795 > 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa *Authoritarian* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R*²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.686	.674	1,271
a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R*² pada penelitian ini sebesar 0,674 (67,4%), maka dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan variabel Transformasional (X_1), *Transactional* (X_2), dan *Authoritarian* (X_3) menerangkan variasi variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 67,4% dan sisanya diterangkan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian ini sebesar 32,6%.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi

Dari hasil uji Hipotesis diketahui bahwa variabel kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga H_0 Diterima maka hasil pada tabel 8 diatas menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Transformasional terhadap komitmen organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh transformasional terhadap komitmen organisasi

berpengaruh signifikan karena kepemimpinan transformasional cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggotanya.

Pengaruh Kepemimpinan *Transactional* terhadap komitmen organisasi

Dari hasil uji Hipotesis diketahui bahwa variabel *Transactional* berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga H diterima maka hasil pada tabel 8 diatas menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel *transactional* terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan *Authoritarian* Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel *Authoritarian* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga H diterima maka hasil pada tabel 8 diatas menyatakan adanya pengaruh yang tidak signifikan dari variabel *Authoritarian* terhadap komitmen organisasi.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Variabel kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Variabel kepemimpinan *Transactional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Variabel kepemimpinan *Authoritarian* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Saran

1. Bagi Organisasi
Peneliti merekomendasikan kepada organisasi terkait untuk memperhatikan secara seksama penting bagi pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat dengan anggota mereka. Dorong pemimpin untuk lebih mendengar, mengakui dan kebutuhan dan aspirasi anggota. Hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan Transformasional, *transactional* dan *Authoritarian* akan menjadi salah satu pertimbangan anggota dan secara tidak langsung akan mempengaruhi komitmen anggota dalam mengikuti organisasi mahasiswa di FEB UNISMA.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut dianjurkan agar:
 1. Menambahkan variabel lagi yang berbeda seperti *Autentic*, Budaya Organisasi, Komunikasi pada penelitian berikutnya agar bisa memperkuat pendapat.
 2. Digunakan model penelitian lain untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
 3. Bisa menambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya agar memperoleh hasil yang lebih sempurna.

Referensi

- Sukarno, B., & Hertinjung, W. S. (2018). *Hubungan Antara Stres Akademik dengan Minat Berorganisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Pramatana, F., Asa, H. M., Aini, Y., Rammang, N., Arsa, I. G. A., Saudila, G. R., ... & Surya, A. Y. (2023). Pelatihan Softskill Penggunaan Unmanned Aerial Vehicle (UAV) Pada Mahasiswa Pecinta Alam Universitas Nusa Cendana. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 4974-4980.

- Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal ilmu manajemen*, 12(2), 49-64.
- Purwatmini, N., & Touana, H. (2019). Penerapan Motivasi Alderfer (ERG) Menggunakan Model Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Guna Meningkatkan Produktivitas Pekerja UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 7(2), 31-39.
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123-130.
- Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki, B. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(2).
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Tansformational, Authoritarian Atau Transactional?. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15-31.
- Pradana, M. A. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pt. Mustika bahana jaya, lumajang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Agus Purwanto¹, A. S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSACTIONAL, TRANSFORMATIONAL, AUTHENTIC DAN AUTHORITARIAN TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KUDUS. *Vol. 04 No. 01 (2020) : 70-80, 04, 71-80*.
- ES.Ong, H. Ariwibowo, Isnawati, “Pengaruh Kepemimpin Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Kebijakan Perusahaan Tentang Upah Pekerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT “X” Di Surabaya)”. *JurnalJeksekutif*, 2018;5:334-335, <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/200/168> .
- Riyadi, R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Rohman, A. (2009). Pengaruh kepemimpinan (transaksional & transformasional) terhadap komitmen organisasi pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kabupaten Karanganyar.
- Pradana, M. A. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap pt. Mustika bahana jaya, lumajang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Jannah, S., Mardani, R. M., & Primanto, A. B. (2024). Pengaruh Promosi, Cash on Delivery, dan Viral Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Pada Marketplace Shopee (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Islam Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 225-233.

Karmilaturrahman *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono**) Adalah Dosen tetap FEB Unisma

Ratna Tri Hardaningtyas***) Dosen Tetap FEB Unisma