

## DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI: STUDI PADA KADER IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH

### *DETERMINANTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY OF MUHAMMADIYAH STUDENT ASSOCIATION CADRE*

Muhammad Zulfikar Yusuf

Pusat Studi Agama Dewan Pimpinan Daerah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah  
Daerah Istimewa Yogyakarta  
mzulfikary@gmail.com

#### **ABSTRACT**

*Every organization, in any structure, must have ideals, including the Muhammadiyah Student Association. In order to realize these ideals, IMM cadres with solid organizational commitment are needed. Success in maintaining organizational commitment must be balanced with various supporting factors. Several variables that can affect organizational commitment include religiosity and leadership style. In this study, researcher analyzes organizational commitment to IMM DIY cadres. This study aims to determine the effect of religiosity and leadership style on organizational commitment in DIY IMM cadres. This research is quantitative research with survey technique. The sample in this research is the Cadres of the Muhammadiyah Student Association, and they are under the auspices of the Regional Executive Board of the Muhammadiyah Student Association in the Special Region of Yogyakarta. The sample collection technique used was purposive sampling with total samples 100 by using the Lemeshow formula. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling and Partial Least Square (SEM-PLS) with an analysis tool using Smart-PLS 3.0. The results of this study indicate that religiosity and leadership style influence the organizational commitment of IMM DIY cadres with R Square value of 0.423, which means that 42.3% of the variance of the organizational commitment variable can be explained by independent variables in this study.*

**Keywords:** *cadre, Muhammadiyah student association, leadership style, organizational commitment, religiosity*

#### **ABSTRAK**

Setiap organisasi, dalam struktur manapun pasti memiliki cita-cita, termasuk Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. Guna mewujudkan cita-cita tersebut, dibutuhkan kader IMM yang memiliki komitmen organisasi yang kuat. Keberhasilan untuk mempertahankan komitmen organisasi tidak bisa terlepas dari berbagai faktor yang turut mendukung. Beberapa variabel yang dapat memengaruhi komitmen organisasi seseorang antara lain religiusitas dan gaya kepemimpinan. Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis tentang komitmen organisasi pada kader IMM DIY. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada kader IMM DIY. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik survei. Sampel dalam penelitian ini adalah Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dan berada di bawah naungan Dewan Pimpinan Daerah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100

sampel menggunakan rumus Lemeshow. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* dan *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan alat analisis menggunakan Smart-PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi kader IMM DIY dengan nilai R Square sebesar 0.423, yang berarti bahwa 42,3% variance dari variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, kader, komitmen, Muhammadiyah, religiusitas

## PENDAHULUAN

Organisasi dalam struktur dan kedudukan manapun pasti memiliki tujuan bersama. Setiap organisasi yang dibentuk memiliki tujuan untuk mencapai keinginan dan cita-cita dari setiap unsur organisasi yang ada di dalamnya. Termasuk organisasi yang bergerak di bidang kemahasiswaan memiliki visi untuk mewujudkan cita-cita yang diharapkan oleh anggotanya. Organisasi kemahasiswaan menjadi wadah untuk mengembangkan kapasitas dan kompetensi serta berfungsi untuk membentuk karakter dan kepribadian mahasiswa.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang kemahasiswaan juga memiliki tujuan yang dicita-citakan sebagaimana organisasi lain pada umumnya. IMM sendiri memiliki tujuan yaitu, “mengusahakan terbentuknya Akademisi Islam yang Berakhlak Mulia dalam rangka mencapai tujuan Muhammadiyah.” Tujuan IMM berangkat dari persoalan keummatan dan kebangsaan yang terjadi pada masa awal berdirinya IMM (Fathoni AF, 1990).

Karena itu, penting bagi kader IMM untuk merumuskan arah dan kebijakan organisasi yang terstruktur dan sistematis sehingga tujuan yang dicita-citakan dapat tercapai. Sehingga, kader IMM berperan penting dalam mewujudkan tujuan tersebut sebagaimana yang dicita-citakan oleh seluruh komponen organisasi. Dalam konteks ini, untuk mewujudkan cita-cita tersebut, kader IMM bertanggung jawab untuk menghasilkan kader-kader terbaik di dalam tubuh organisasi. Organisasi perkaderan yang berada di bawah naungan induk organisasi Muhammadiyah ini memiliki tupoksi dalam membentuk dan menghasilkan kader-kader persyarikatan yang unggul dan bermartabat, dan pada akhirnya mampu memberikan sumbangsih bagi persyarikatan, ummat dan bangsa.

Guna mewujudkan cita-cita tersebut, dibutuhkan kader yang berpihak dan memiliki militansi yang kuat dalam mendukung tujuan IMM. Adapun salah satu faktor

yang paling berpengaruh dalam mewujudkan cita-cita organisasi adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi sendiri merupakan fenomena umum yang banyak dikaji oleh para peneliti di seluruh dunia dan merupakan realitas sosial yang erat kaitannya dengan kesuksesan suatu organisasi (Alkahtani, 2015). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai tingkat kualitas seorang anggota memihak pada organisasi yang diikutinya dan tujuan yang ada di dalamnya, keinginannya untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Tewal et al., 2017).

Di dalam teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1991), terdapat tiga (3) indikator penting untuk mengukur komitmen seseorang dalam berorganisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Kondisi demikian menandakan bahwa dari ketiga bentuk komitmen organisasi tersebut memiliki relasi antara organisasi dengan anggotanya yang merupakan ciri dari perspektif psikologis seseorang dan berimplikasi pada keputusan individu tersebut apakah akan tetap bertahan pada organisasi yang ia tinggali, atau justru sebaliknya (Tewal et al., 2017). Hal ini menandai sebagai suatu sikap seseorang dalam mempertahankan keanggotaannya dengan berusaha keras dan dengan tekad yang kuat untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang bermuara pada tujuan organisasi.

Keberhasilan untuk mempertahankan komitmen organisasi tidak bisa terlepas dari berbagai faktor lain yang turut mendukung. Beberapa variabel yang dapat memengaruhi komitmen organisasi seseorang antara lain religiusitas dan gaya kepemimpinan. Di dalam organisasi, agama memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi (Farrukh et al., 2016). Sebab agama berafiliasi dengan nilai-nilai tertentu yang dianut oleh seseorang dan diasosiasikan dengan tradisi kepercayaan, sehingga agama memengaruhi cara seseorang dalam berpikir dan bertindak, termasuk dalam perilaku berorganisasi.

Menurut Glock & Stark (1966), terdapat 5 (lima) dimensi religiusitas, antara lain keyakinan, praktik, pengetahuan, konsekuensi dan pengalaman (Nurshilasari & Rijanti, 2021). Pertama, keyakinan erat kaitannya dengan aqidah seseorang yang merupakan akar dari keimanan seorang individu. Kedua, praktik ritual keagamaan, merupakan representasi seberapa jauh seorang individu mengamalkan ajaran agamanya yang bersifat ibadah ritual. Ketiga, pengetahuan yang menjadi landasan bagi seseorang untuk mengamalkan ajaran agama yang dimilikinya. Keempat, konsekuensi menunjuk seberapa besar seorang individu mengamalkan ajaran agamanya yang bersifat muamalah. Dan

yang kelima yaitu pengalaman atau penghayatan, yang tercermin dari kecenderungan seorang muslim dalam menghadapi setiap takdir yang diputuskan oleh Allah Swt. (Glock & Stark, 1966).

Dalam konteks penelitian ini, IMM yang merupakan organisasi otonom di bawah organisasi sosial-keagamaan Persyarikatan Muhammadiyah, tentu variabel religiusitas sangat berpengaruh terhadap perilaku dan tindakan kader IMM dalam berorganisasi, termasuk komitmen organisasi. Di dalam enam (6) penegasan IMM salah satu bunyinya menyebutkan bahwa, "IMM merupakan gerakan mahasiswa Islam". Penegasan identitas tersebut menggambarkan bahwa gerakan IMM adalah gerakan yang berlandaskan pada Islam dan berorientasi pada kemaslahatan. Karena itu, segala arah gerak dan orientasi gerakan IMM tidak akan terlepas dari nilai-nilai Qur'ani. Beberapa penelitian yang telah mengkaji tentang pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi antara lain (Annur, 2020; Ekizler & Galifanova, 2020; Wardianto et al., 2019).

Selanjutnya, gaya kepemimpinan seseorang dalam berorganisasi juga turut memengaruhi komitmen organisasi. Nawawi (2003) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi individu, baik pikiran, perasaan, sikap maupun perilaku anggota organisasi ataupun bawahannya. Kartono (2008) dalam teorinya tentang kepemimpinan menjelaskan bahwa, paling tidak terdapat lima (5) indikator penting untuk mengukur gaya kepemimpinan seseorang, antara lain kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan diri.

Tentu dalam setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda. Termasuk Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah yang memiliki karakteristik kepemimpinan kolektif kolegial. Namun pemimpin memiliki daya tersendiri untuk mengarahkan dan memberdayakan anggotanya dengan segala potensi yang dimiliki untuk kemajuan organisasi. Selain itu, pemimpin yang mampu menciptakan suasana organisasi yang kondusif, mengelola dan memberdayakan anggotanya untuk kepentingan dan kemajuan organisasi, memiliki pengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi yang berdampak pada kinerja dan prestasi organisasi dengan maksimal (Baihaqi, 2015). Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi telah dilakukan oleh banyak peneliti, seperti (Fabio et al., 2016; Seprianto & Kurniawan, 2019; Widiyanto, 2013).

Berdasarkan hal tersebut, komitmen organisasi kader IMM sangat penting bagi keberlangsungan dan keberlanjutan IMM. Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas dan mengkaji tentang komitmen organisasi dan kinerja karyawan, yang merupakan organisasi *profit* sebab memiliki tanggung jawab kerja sebagai seorang pekerja. Adapun pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis tentang komitmen organisasi pada kader IMM yang merupakan organisasi *non-profit* sehingga memiliki ciri khas dari penelitian-penelitian terdahulu. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada kader IMM di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan studi kausal. *Grand theory* yang digunakan pada penelitian ini adalah teori yang dipelopori oleh Meyer dan Allen (1991) tentang komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pertimbangan sampel pada penelitian yang dilakukan yaitu berdasar pada persyaratan kriteria responden yang menjadi sampel dan telah ditentukan oleh peneliti, Kader, Anggota dan Pengurus Aktif Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dan berada di bawah naungan Dewan Pimpinan Daerah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus teori Lemeshow dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden (Riduan & Akdon, 2010).

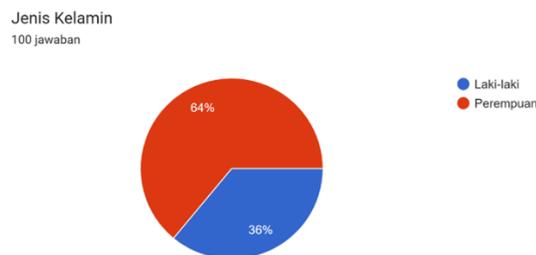
Data yang ada pada penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Squad* (PLS), yang merupakan salah satu metode persamaan statistik dari *Structural Equation Model* (SEM) dengan varian yang berbasis pada desain untuk menyelesaikan regresi linier berganda. Pada analisis data yang menggunakan PLS, terdapat tiga (3) tahapan proses iterasi, tahap tersebut antara lain membuat *weight estimate*, membentuk *inner model* dan *outer model*, serta membuat *estimate means* (Ghozali, 2011).

### **HASIL PENELITIAN**

Pada penelitian ini, terdapat 2 (dua) model yang digunakan, yaitu outer model dan inner model. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Adapun uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan *convergent validity* dan

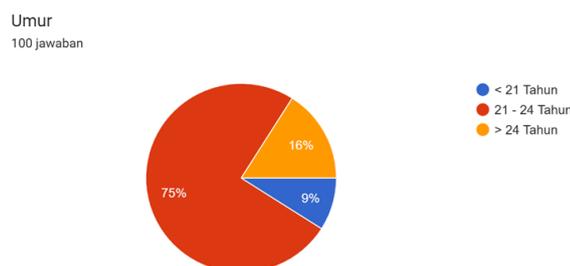
*discriminant validity*. Sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan cronbach's alpha dan *composite reliability*. Dan untuk pengujian inner model menggunakan R Square serta uji hipotesis.

Data yang digunakan peneliti pada penelitian ini merupakan data primer menggunakan metode kuesioner dengan skala likert. Pendistribusian kuesioner dilakukan kepada responden Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta. Total sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden.



Gambar 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

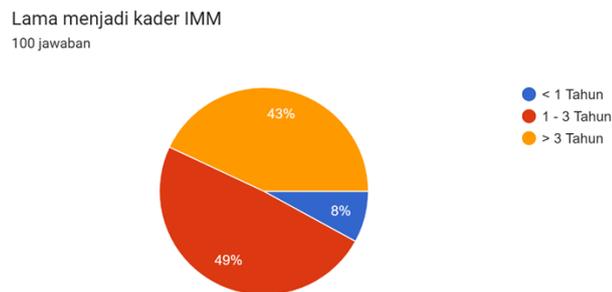
Gambar di atas menunjukkan data tentang jenis kelamin responden pada penelitian ini. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu responden laki-laki sebanyak 36% (36 orang) dan responden perempuan sebanyak 64% (64 orang). Data tersebut menunjukkan bahwa responden perempuan lebih mendominasi dalam penelitian ini dibandingkan dengan responden laki-laki. Berikutnya untuk kategori responden berdasarkan umur disajikan pada gambar berikut:



Gambar 2. Responden Berdasarkan Umur

Umur responden pada penelitian ini ditujukan kepada responden dengan umur dari di bawah 21 tahun, 21 – 24 tahun, dan di atas 24 tahun. Rentang umur yang paling mendominasi adalah responden dengan umur 21 – 24 tahun dengan persentase sebesar 75% (75 orang). Pada urutan kedua diisi oleh responden dengan umur di atas 24 tahun dengan persentase sebesar 16% (16 orang). Sementara itu responden

dengan umur di bawah 21 tahun menempati urutan terakhir dengan persentase sebesar 9% (9 orang). Dari uraian data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jumlah terbanyak berada pada usia pada rentang umur 21 – 24 tahun. Selanjutnya untuk kategori responden lama menjadi kader IMM disajikan pada gambar berikut:



Gambar 3. Responden Berdasarkan Lama menjadi kader IMM

Lama menjadi kader IMM pada penelitian ini yaitu antara di bawah 1 tahun, 1 – 3 tahun, dan di atas 3 tahun. Responden yang telah menjadi kader IMM dalam rentang waktu 1- 3 tahun mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebanyak 49% (49 orang). Pada urutan kedua, ditempati oleh responden yang telah menjadi kader IMM di atas 3 tahun dengan persentase sebesar 43% (43 orang). Sementara itu, jumlah persentase responden dengan durasi kurang dari setahun sebanyak 8% (8 orang). Dari uraian data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan waktu lama menjadi menjadi kader IMM terbanyak berada pada durasi di atas 1-3 tahun.

Nilai *convergent validity* merupakan nilai loading faktor yang ada pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Standar yang digunakan pada *convergent validity* adalah > 0.7 untuk nilai *outer loading* dan > 0.5 untuk nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Berikut adalah hasil dari nilai *convergent validity* dan AVE pada penelitian ini:

Tabel 1. *Outer Loading*

	Religiusitas	Gaya Kepemimpinan	Komitmen Organisasi
G1		0.704	
G2		0.808	
G3		0.835	
G4		0.890	
G5		0.812	
G6		0.735	
G7		0.887	
G8		0.732	
K1			0.772
K2			0.730
K3			0.826
K4			0.807
K5			0.858
K6			0.887
R2	0.714		
R3	0.765		
R4	0.749		
R5	0.819		
R6	0.811		
R1	0.713		

 Tabel 2. *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
Religiusitas	0.582
Gaya Kepemimpinan	0.645
Komitmen Organisasi	0.664

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai uji outer loading adalah  $> 0.7$  dan nilai AVE  $> 0.5$ . Adapun nilai dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing konstruk antara lain, variabel religiusitas sebesar 0.582, variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.645, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0.664. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai AVE lebih dari 0.5, yang berarti bahwa nilai AVE pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji validitas dengan *discriminant validity* merupakan uji yang bertujuan untuk mengukur ketepatan model reflektif. *Discriminant validity* dilakukan dengan membandingkan akar dari masing-masing kuadrat AVE Terhadap nilai korelasi antar konstruk. Jika nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan nilai

korelasi antara konstruk atau  $> 0.5$ , maka dapat dikatakan telah memenuhi discriminant validity. Adapun hasil outer pada *discriminant validity* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. *Discriminant Validity*

	<b>Religiusitas</b>	<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>
Religiusitas	0.763		
Gaya Kepemimpinan	0.505	0.803	
Komitmen Organisasi	0.589	0.535	0.815

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai akar dari AVE yaitu variabel religiusitas sebesar 0.763, variabel gaya kepemimpinan 0.803, dan variabel komitmen organisasi 0.815 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari masing-masing konstruk atau  $> 0.5$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model pengukuran yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid karena telah memenuhi uji *discriminant validity*.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas diukur berdasarkan dua kriteria yaitu menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, dari setiap blok indikator yang mengukur konstruk.

Tabel 4. Cronbach's Alpha

	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Religiusitas</b>	0.856
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	0.920
<b>Komitmen Organisasi</b>	0.898

Tabel di atas menunjukkan bahwa, masing-masing konstruk cronbach's alpha lebih dari 0.6, antara lain nilai variabel religiusitas sebesar 0.856, nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.920, dan nilai variabel komitmen organisasi sebesar 0.898. Dari nilai cronbach's alpha tersebut, dapat disimpulkan bahwa data di dalam penelitian ini telah reliabel berdasarkan nilai masing-masing konstruk yang lebih dari 0.6.

Tabel 5. *Composite Reliability*

<b>Composite Reliability</b>	
Religiusitas	0.893
Gaya Kepemimpinan	0.935
Komitmen Organisasi	0.922

Tabel di atas menunjukkan bahwa, masing-masing konstruk composite reliability lebih dari 0.7, antara lain nilai variabel religiusitas sebesar 0.893, nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.935, dan nilai variabel komitmen organisasi sebesar 0.922. Dari nilai composite reliability tersebut, dapat disimpulkan bahwa data di dalam penelitian ini telah reliabel berdasarkan nilai masing-masing konstruk yang lebih dari 0.7.

Evaluasi inner model (model struktural) pada pada alat bantu PLS dapat dilihat dari nilai tabel R-Square. Nilai R Square pada penelitian ini adalah sebesar 0.423, yang berarti bahwa 42,3% variance dari variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen yang ada pada penelitian ini, sedangkan 57,7% variance dari variabel komitmen organisasi dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>	<b>Result</b>
Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi	0.428	5.034	0.000	Diterima
Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi	0.319	3.145	0.002	Diterima

Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan nilai original sample, nilai t-statistic, dan nilai p-values, maka hasil uji dari masing-masing hipotesis dalam penelitian ini antara lain variabel religiusitas memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0.428, nilai t-statistic sebesar 5.034 > 1.96 (5%), dan nilai p-values sebesar 0.000 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen berorganisasi Kader IMM DIY. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen

organisasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0.319, nilai t-statistic sebesar  $3.145 > 1.96$  (5%), dan nilai p-values sebesar  $0.002 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen berorganisasi Kader IMM DIY.

## **DISKUSI**

### *Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Kader IMM DIY*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi Kader IMM DIY berada pada nilai t-statistic sebesar  $5.034 > 1.96$  (5%) dan nilai p-values sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi Kader IMM DIY. Di dalam organisasi, agama memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi (Farrukh et al., 2016). Sebab agama berafiliasi dengan nilai-nilai tertentu yang dianut oleh seseorang dan diasosiasikan dengan tradisi kepercayaan, sehingga agama memengaruhi cara seseorang dalam berpikir dan bertindak, termasuk dalam perilaku berorganisasi.

Glock & Stark (1966) berpandangan bahwa semakin tinggi religiusitas seseorang, maka akan semakin berdampak pada perilaku sosial orang tersebut, yang berangkat dari keyakinan terhadap ajaran agama yang dianutnya, termasuk dalam konteks komitmen organisasi yang merupakan bagian dari perilaku sosial. Agama juga menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku seseorang di setiap interaksi sosial yang terjadi di tengah masyarakat, baik itu cara pandang terhadap pekerjaan atau organisasi yang diikutinya, sikap dan perilaku, maupun nilai-nilai yang tertanam dalam dirinya, merupakan hasil dari keyakinan maupun ajaran agama yang dianutnya (Ekizler & Galifanova, 2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi kader IMM DIY. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas kader IMM, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi kader IMM tersebut. Di dalam teorinya tentang komitmen organisasi, Meyer & Allen (1991) berpandangan bahwa komitmen organisasi memiliki relasi dengan perspektif individu terhadap keputusannya dalam berperilaku sosial. Fakta ini diperkuat dengan cara pandang beragama kader IMM bahwa berorganisasi merupakan bagian dari salah satu cara untuk menebar kebaikan sebagaimana yang

tercantum dalam QS Ali 'Imran ayat 104, sehingga berpengaruh terhadap penguatan komitmen organisasi kader IMM.

Dalam konteks yang lebih luas, IMM sebagai organisasi otonom dari Muhammadiyah yang merupakan organisasi sosial-keagamaan, tidak lepas dari pandangan keagamaan Muhammadiyah. Sebab bagi Muhammadiyah, Pandangan keagamaan memengaruhi sikap dan tindakan individu atau kelompok (organisasi). Muhammadiyah memandang bahwa organisasi memerlukan *harakah* (pergerakan) sehingga melahirkan kemaslahatan. Pemahaman ini berangkat dari kata Islam yang berarti naik atau maju (Mughni et al., 2022). Karena itu, gerakan IMM yang dilandasi religiusitas berimplikasi pada komitmen organisasi kader IMM, sebab memandang bahwa agama merupakan sumber kekuatan untuk memajukan kehidupan.

Hal ini juga didukung dengan fakta bahwa di setiap Pimpinan Cabang (PC) yang berada di bawah naungan Dewan Pimpinan Daerah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah memiliki program kerja yang mendukung peningkatan religiusitas kader IMM, antara lain Pelatihan Muballigh Mahasiswa Muhammadiyah (PM3) dari PC IMM Sleman, Sekolah Da'i dari PC IMM Djazman Al Kindi Kota Yogyakarta, Madrasah Muballigh Progresif Muhammadiyah (MPPM) PC IMM AR Fakhruddin Kota Yogyakarta, Al-Maghribi School dari PC IMM Bantul, Ruang Dialektika dari PC IMM Bulaksumur Karangmalang (BSKM), dan Pelatihan Da'i dari PC IMM Kulon Progo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekizler & Galifanova (2020), Wardianto et al (2019), dan Annur (2020) yang menyatakan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Sari & Helmy (2020), Nurshilasari & Rijanti (2021), dan Wening N & Choerudin (2015) yang menyatakan bahwa religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

#### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Kader IMM DIY*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Kader IMM DIY berada pada nilai t-statistic sebesar 3.145 > 1.96 (5%) dan nilai p-values sebesar 0.002 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi Kader IMM DIY. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu variabel penting yang memengaruhi komitmen organisasi. Sebab pemimpin yang mampu menciptakan suasana

organisasi kondusif, mengelola dan memberdayakan anggotanya untuk kepentingan dan kemajuan organisasi akan berdampak pada kinerja dan prestasi organisasi dengan maksimal (Baihaqi, 2015).

Senada dengan itu, Fiedler (1996) berpendapat bahwa sikap dari kepemimpinan seseorang dalam memimpin suatu organisasi merupakan salah satu faktor kunci dari suksesnya suatu organisasi. Keefektifan seseorang dalam memimpin suatu organisasi akan menjadi penentu gagal atau berhasilnya organisasi tersebut. Ketepatan gaya kepemimpinan yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin akan memengaruhi anggota organisasi tersebut baik melalui pikiran, perasaan, sikap maupun perilaku dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk menciptakan organisasi yang cerah dan mencerahkan, sehingga anggota organisasi terayomi dan mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Dalam konteks Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, organisasi ini memiliki karakteristik gaya kepemimpinan tersendiri. Tradisi kepemimpinan baik pada organisasi induknya di Persyarikatan Muhammadiyah maupun di IMM, menerapkan sistem kepemimpinan kolektif kolegial (Fikri & Arqam, 2018). Berbeda dengan organisasi lain pada umumnya yang menerapkan kepemimpinan tunggal (*one man show*), walaupun secara struktural terdapat ketua umum, kepemimpinan di IMM merupakan kepemimpinan kolektif. Proses pembentukan kepemimpinan ini merupakan hasil dari perjalanan historis Muhammadiyah, di mana pemimpin Muhammadiyah pada masa awal berdiri hingga tahun 1990 cenderung kharismatik yang melekat karena kewibaaan personal. Namun pasca tahun 1990, kepemimpinan Muhammadiyah bergeser menuju tipe legal-rasional, yang cenderung kolektif dengan mengutamakan kemampuan berorganisasi (Kosasih & Suwarno, 2010).

Kondisi demikian memengaruhi gaya kepemimpinan di IMM yang cenderung bersama-sama dalam menyelesaikan persoalan, sehingga tanggung jawab lebih terasa ringan. Dalam hal menentukan kebijakan dan mengambil keputusan, pimpinan secara bersama-sama mengambil keputusan secara bijak dan akomodatif. Fakta ini melekat secara struktural dan kultural di organisasi IMM, di mana dalam menentukan kebijakan tidak lepas dari musyawarah yang menjadi wadah untuk mengambil keputusan. Hal ini secara individu memengaruhi psikologis kader IMM, bahwa dengan kepemimpinan kolektif kolegial, anggota IMM memiliki hak yang sama untuk berpendapat, sehingga

masing-masing individu merasa memiliki dan mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Seprianto & Kurniawan (2019), Fabio et al (2016), Darmawan & Putri (2017), Widiyanto (2013), dan Dahie et al (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan apa yang ditunjukkan oleh Baihaqi (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Adapun tulisan ini berkontribusi pada penelitian dengan perspektif baru yang mengkaji tentang komitmen seseorang dalam organisasi, di mana pada penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji organisasi profit. Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis tentang komitmen organisasi pada kader IMM yang merupakan organisasi non-profit sehingga memiliki ciri khas dari penelitian-penelitian terdahulu.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta analisis pembahasan yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh dari variabel religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi kader IMM, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi kader IMM DIY. Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa H1 dalam penelitian ini “diterima”. Kedua, variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi kader IMM DIY. Maka, dapat dijelaskan bahwa H2 dalam penelitian ini “diterima”.

Pada penelitian ini, hasil dari analisis data menunjukkan bahwa R Square pada penelitian ini berada pada angka 0.423, yang berarti bahwa 42,3% dari variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen yang ada pada penelitian ini sehingga masuk dalam kategori R Square moderat, karena itu peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya memperluas variabel penelitian sehingga hasil penelitian yang didapatkan dapat lebih maksimal.

Adapun penelitian ini berimplikasi pada perspektif baru tentang komitmen organisasi, di mana komitmen organisasi tidak hanya dapat tercapai pada organisasi-organisasi profit tetapi juga pada organisasi non-profit. Selain itu, penelitian ini juga

menunjukkan komitmen kader IMM dalam berorganisasi, bahwa semakin tinggi religiusitas kader IMM dan gaya kepemimpinan pimpinan IMM akan berimplikasi pada komitmen kader-kader IMM dalam berorganisasi. Dampaknya, semakin tinggi komitmen organisasi kader IMM dalam berorganisasi, maka semakin baik pula prestasi dan kinerja organisasi dalam melaksanakan program kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alkahtani, A. H. (2015). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *RedFame: Business and Management Studies*, 2(1), 23–34. <https://doi.org/10.11114/bms.v2i1.1091>
- Annur, A. F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Religiusitas Terhadap Komitmen Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Madaniyah*, 10(1), 59–72.
- Baihaqi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 43–64. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i2.43-64>
- Dahie, A. M., Mohamed, A. A., & Mohamed, R. A. (2017). Leadership Style and Organizational Commitment: Case Study from University of Somalia. *International Journal of Engineering Science and Computing*, 7(9), 14838–14843. <http://ijesc.org/>
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 1–18. <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>
- Ekizler, H., & Galifanova, A. (2020). The Effect of Religiosity on Organizational Commitment through Work Values. *Alphanumeric Journal*, 8(2), 181–200. <https://doi.org/10.17093/alphanumeric.754682>
- Fabio, B. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–104. <https://doi.org/10.17358/JABM.2.1.91>
- Farrukh, M., Ying, C. W., & Ahmed, N. O. A. (2016). Organizational commitment: Does religiosity matter? *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1239300>
- Fathoni AF, F. (1990). *Kelahiran yang dipersiapkan: Dua Puluh Enam Tahun Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) 1964-1989*. Bina Ilmu.
- Fiedler, F. E. (1996). Research on Leadership Selection and Training: One View of the Future. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 241–250. [http://www.jstor.orgURL:http://www.jstor.org/stable/2393716http://www.jstor.org/stable/2393716?seq=1&cid=pdf-reference#references\\_tab\\_contents](http://www.jstor.orgURL:http://www.jstor.org/stable/2393716http://www.jstor.org/stable/2393716?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents)
- Fikri, M. A. al, & Arqam, M. L. (2018). Pengaplikasian Kepemimpinan Kolektif Kolegial Organisasi Muhammadiyah. *AL-QALAM: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, 10(2), 55–64. <http://journal.al-qalam.iaims.ac.id>
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1966). Religion and Society in Tension. *Sociology of Religion*, 27(3), 173–175. <https://doi.org/10.2307/3710391>

- Kartono, K. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kosasih, A. D., & Suwarno. (2010). Pola Kepemimpinan Organisasi Muhammadiyah. *ISLAMADINA*, 9(1), 30–46.
- Mughni, S. A., Mu'ti, A., Arifin, S., Tobroni, Burhani, N., Boy ZTF, P., Setowara, S., Bachtiar, H., & Muthohirin, N. (2022). *Risalah Islam Berkemajuan* (1st ed.). Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Nurshilasari, I., & Rijanti, T. (2021). *Pengaruh Religiusitas, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang)*. 16(2), 394–401. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.1882>
- Sari, L. P., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 2(2), 197–213. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Seprianto, E., & Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. *EFEKTIF Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 10(2), 69–80.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. Ch. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). CV. Patra Media Grafindo.
- Wardianto, M., Rohman, A. F., & Wusko, A. U. (2019). Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Ditinjau dari Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 68–76. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS/index>
- Wening N, N., & Choerudin, A. (2015). The Influence Of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction And Personal Performance. *Polish Journal of Management Studies*, 11(2), 181–191. <https://ideas.repec.org/a/pcz/journal/v11y2015i2p181-191.html>
- Widianto, A. B. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Dan Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Anak Dan Bersalin Muhammadiyah Tuban. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(2), 154–183. <https://doi.org/10.30996/die.v9i2.214>