PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN DUKUNGAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA LEMBAGA DAKWAH MAHASISWA DAN PENGABDIAN MASYARAKAT UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Fadli Eka Saputra; Rizqi Zulfa Qatrunnada
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi,
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran gaya kepemimpinan demokratis dan dukungan terhadap komitmen organisasi. Populasi penelitian berasal dari anggota Lembaga Dakwah Mahasiswa dan Pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah Surakarta (LDM-PM UMS) periode tahun 2023-2024. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, instrumen penelitian menggunakan skala gaya kepemimpinan demokratis, dukungan dan komitmen organisasi. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang disebar secara online. Temuan dalam penelitian memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan dukungan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara parsial, gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,284 > 0,05. Sedangkan dukungan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa dukungan jauh lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi jika dibandingkan gaya kepemimpinan demokratis, terlihat bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis hanya sampai pada tahap melibatkan anggota dalam melaksanakan diskusi dalam rapat ketika melaksanakan program-program kerja dan rapat internal saja, tetapi keputusan akhir berada di tangan ketua departemen atau ketua umum. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan dari gaya kepemimpinan demokratis dalam lokasi penelitian tidak secara secara konsisten diterapkan. Namun, secara kategorisasi gaya kepemimpinan demokratis anggota berada pada tingkat yang tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa anggota organisasi cenderung menyukai untuk ikut terlibat secara aktif sebelum mengambil keputusan organisasi berdasarkan ide, pendapat, dan masukan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan demokratis, dukungan, komitmen

Abstract

This study aims to examine the role of democratic leadership style and support on organizational commitment. The study population came from members of the Student Da'wah and Community Service Institute of Muhammadiyah University of Surakarta (LDM-PM UMS) for the 2023-2024 period. The research method used multiple linear regression analysis, the research instrument used a scale of democratic leadership style, support and organizational commitment. Research data collection used a questionnaire distributed online. The findings in the study show that democratic leadership style and support simultaneously have a significant effect on organizational commitment with a significance value of 0.000 <0.05. Partially, democratic leadership style does not affect organizational commitment with a significance value of 0.284 > 0.05. While support affects organizational commitment with a significance value of 0.000 <0.05. Based on the results of the study, it was found that support is much more influential on

organizational commitment when compared to democratic leadership style, it appears that the application of democratic leadership style only reaches the stage of involving members in conducting discussions in meetings when implementing work programs and internal meetings, but the final decision rests with the head of the department or the general chairman. This concludes that the application of the democratic leadership style in the research location is not consistently implemented. However, the democratic leadership style is categorized as high, indicating that organizational members tend to actively participate in organizational decisions based on their ideas, opinions, and input.

Keywords: democratic leadership style, support, commitment

1.PENDAHULUAN

Secara umum organisasi merupakan gabungan dari berbagai macam individu dengan karakteristik yang berbeda-beda namun memiliki ikatan berdasarkan visi, misi dan tujuan yang sama. Sobirin (2019) menjelaskan bahwa organisasi merupakan unit sosial yang memang sengaja didirikan oleh sekelompok orang dengan jangka waktu yang lama untuk bisa bekerja sama dalam mencapai satu tujuan yang sama dengan cara menerapkan sistem kerja yang terstruktur dengan jelas. Salah satu tantangan dalam mencapai tujuan dan tetap menjaga keberlangsungan organisasi yaitu timbulnya masalah mengenai komitmen organisasi anggota.

Permasalahan mengenai komitmen organisasi juga ditemukan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) tempatnya berada di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang bernama Lembaga Dakwah Mahasiswa dan Pengabdian Masyarakat (LDM-PM) yang berada pada tingkat universitas yang letak pusat kegiatannya berada di griya mahasiswa kampus 1, LDM-PM UMS merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang keislaman dan dakwah, mempunyai visi iqomatuddin yaitu menegakkan agama dan terwujudnya keilmuan dan keislaman di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Adapun misi dari LDM-PM UMS meliputi : (1) dakwah islam yaitu mengajak manusia kejalan Allah swt dengan hikmah tauladan dan argumentasi yang baik, (2) menjadikan LDM-PM UMS sebagai salah satu pusat referensi keislaman keilmuan dan pelayanan umat, (3) membangun kader yang beriman berilmu maupun beramal sholeh sesuai dengan tuntunan Rasulullah SAW dan generasi salafus sholeh.

LDM-PM UMS memiliki beberapa departemen yang meliputi (1) departemen syiar, (2) departemen unit pengembangan media, (3) departemen humas, (4) departemen kaderisasi, dan (5) departemen nisa. Berdasarkan data yang diperoleh melalui hasil laporan pertanggungjawaban (LPJ) Lembaga Dakwah Mahaisiswa dan Pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah Surakarta periode 2022 bahwa ditemukan jumlah anggota sebanyak 112 orang yang tersebar berasal dari departemen kaderisasi, Unit Pengembangan Media (UPM), Syiar, Kaderisasi, Hubungan Masyarakat, Nisa, dan Dana Usaha menemukan bahwa 33,94% anggota memiliki tingkat komitmen

organisasi yang rendah dan 11,93% memiliki tingkat komitmen organisasi yang sangat rendah, (LDM-PM UMS, 2022). Lebih lanjut, penurun jumlah anggota juga terjadi pada periode tahun 2023-2024 dengan jumlah 83 orang, hal tentu memberikan dampak terhadap terbatasnya ketersediaan jumlah Sumber Daya Manusia pada organisasi sehingga, sehingga ketika masalah komitmen tidak dapat diselesaikan dengan baik maka akan menimbulkan beban tambahan bagi anggota-anggota yang masih mempunyai kondisi komitmen organisasi yang baik pada saat melaksanakan program kerja di organisasi.

Lebih lanjut, anggota yang mengalami penurunan komitmen organisasi menunjukkan beberapa tanda maupun perilaku sebagai berikut : (1) selalu datang terlambat dalam mengikuti rapat internal organisasi, (2) anggota yang bersangkutan jarang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang ada di organisasi, (3) pimpinan organisasi mengalami kesulitan-kesulitan dalam menghubungi anggota yang sedang mengalami penurunan komitmen organisasi, dan (4) anggota yang mengalami penurunan komitmen organisasi akan cenderung menghilang begitu saja tanpa ada keterangan dan kabar yang jelas kepada pimpinan organisasi. Dari beberapa perilaku tersebut mengindikasikan bahwa penurunan komitmen organisasi dapat memberikan dampak terdapat menurunnya keterlibatan anggota dalam berorganisasi, menurunkan tingkat keaktifan anggota dalam berorganisasi, menurunnya produktivitas anggota organisasi, tingginya tingkat absensi dan sampai pada tahap memutuskan untuk keluar dari organisasi sebelum masa jabatannya selesai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Abror (2021) dengan subjek yang berasal dari mahasiswa UIN Maliki Malang angkatan 2019 yang mengikuti UKM, ditemukan bahwa 105 orang atau 70% dari total keseluruhan mahasiswa sebesar 150 orang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah, sehingga berdampak terhadap aktivitas dari UKM atau organisasi yang tidak bisa berjalan dengan baik, selain itu dampak dari tingkat komitmen organisasi yang rendah juga dapat mempengaruhi mahasiswa untuk mudah dalam meninggalkan organisasi yang diikuti. Penelitian terdahulu oleh Kern & Selamat (2021) menemukan bahwa kondisi komitmen organisasi yang tidak baik dalam diri anggota akan membuat program-program yang sudah direncanakan sebelumnya dapat menjadi terhambat. Sehingga akan membuat organisasi kesulitan dalam mempertahankan anggotanya dan juga cenderung akan mengalami kekurangan dari Sumber Daya Manusia (SDM) dan bisa berdampak terhadap terhambatnya produktivitas dalam berorganisasi.

Secara umum Allen & Meyer (1997) menjelaskan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang menggambarkan keterkaitan antara suatu individu dengan organisasi yang ia ikuti dan memiliki sikap untuk terus melanjutkan keanggotaan di dalam organisasi. Allen & Meyer (1997) juga menjelaskan bahwa di dalam komitmen organisasi juga terdapat aspek yang meliputi : (1) komitmen afektif yang berkaitan dengan keadaan emosional dari anggota organisasi yang juga dapat

menggambarkan keterikatan anggota terhadap organisasinya, (2) komitmen berkelanjutan yang berkaitan dengan bentuk kompensasi dari segi keuntungan maupun kerugian yang didapatkan anggota selama bergabung di dalam organisasi, dan (3) komitmen normatif yang berkaitan dengan perasaan pada saat menjalankan kewajiban terhadap organisasinya.

Allen & Meyer (1997) menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi meliputi : (1) karakteristik organisasi, berkaitan dengan tingkatan kebijakan dalam organisasi dalam membertimbangkan keadilan bagi anggota organisasi. (2) karakteristik pribadi, berkaitan dengan usia, jenis kelamin dan kepribadian individu. (3) pengalaman individu, berkaitan dengan peran selama bergabung di organisasi dan kondisi hubungan dengan bagaimana seorang pimpinan memberikan izin dalam mempertimbangkan anggota untuk terlibat mengambil keputusan di organisasi. dan (4) dukungan, berkaitan dengan bagaimana perasaan anggota tentang bagaimana organisasi memberikan perilaku suportif secara konsisten sejak anggota bergabung di organisasi. (5) alternatif pilihan, berkaitan dengan bagaimana anggota memiliki beberapa pilihan lain di luar organisasi cenderung memiliki komitmen berkelanjutan yang rendah. (6) pengakuan, berkaitan dengan bagaimana anggota sudah berkorban untuk berinvestasi dalam menambah keterampilan tertentu untuk mendukung organisasi, tetapi dalam suatu waktu organisasi tidak menghargai anggota untuk melakukan sesuatu dalam program kerja tertentu. (7) hubungan timbal balik, berkaitan dengan apakah sebuah organisasi sudah berinvestasi kepada anggota baik dalam hal memberikan pelatihan, pendidikan, keterampilan atau hal lainnya yang sifatnya memberikan keuntungan bagi bagi anggota untuk terus berkembang. Sehingga ketika anggota sudah merasakan hal tersebut merasa memiliki hutang budi dan kewajiban untuk tetap berada di organisasi.

Lebih lanjut, bagaimana hubungan pimpinan dengan anggota dalam memberikan kesempatan anggota untuk berpartisipasi secara aktif dalam mengambil keputusan di organisasi berdasarkan pengalaman selama berada di organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1997). Salah satu gaya kepemimpinan yang mempunyai ciri yaitu memberikan kesempatan secara aktif untuk berdiskusi dan kesempatan anggota untuk ikut andil dalam mengambil keputusan di organisasi adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Peran gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel bebas pertama secara khusus berfokus pada diskusi dan keterlibatan anggota selama berada di organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi sebagai variabel terikat. Komitmen organisasi tidak terbentuk secara begitu saja, melainkan dapat dibentuk dari gaya kepemimpinan demokratis melalui seberapa sering interaksi antara pimpinan dengan anggota organisasi dengan cara memberikan kesempatan bagi anggota untuk berpartisipasi secara aktif dalam mengambil sebuah keputusan di organisasi.

Penerapan gaya kepemimpinan demokratis dalam sebuah organisasi tidak hanya sebatas membuat pimpinan memberikan instruksi kepada anggota organisasi, tetapi pimpinan juga berperan sebagai fasilitator dalam memberikan ruang terbuka bagi anggota untuk dilibatkan dalam mengambil keputusan di dalam organisasi. Pengalaman dalam berorganisasi tidak hanya melibatkan anggota dari segi tenaga saja, melainkan juga melibatkan dan menghargai kontribusi dari segi pemikiran yang sudah diberikan anggota organisasi. Pada saat anggota dilibatkan dalam mengambil keputusan di organisasi dapat memunculkan rasa memiliki terhadap organisasi yang diikuti, meningkatkan ikatan secara emosional (komitmen afektif) dan perasaan bangga terhadap organisasinya. Hal tersebut sejalan dengan teori dari dari Allen & Meyer (1997) yang menyatakan bahwa pengalaman selama di organisasi berdasarkan perilaku pimpinan organisasi dengan cara mengizinkan bawahan untuk berpartisipasi dalam mengambil sebuah keputusan mampu menguatkan komitmen afektif.

Sehingga penerapan gaya kepemimpinan demokratis dengan cara memberikan kesempatan bagi anggota untuk berpartisipasi secara aktif dalam mengambil keputusan dapat menjadi faktor penentu kuat atau tidaknya komitmen anggota dalam berorganisasi. Secara umum Kartono (2009) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan tipe gaya kepemimpinan yang berorientasi terhadap manusia dengan cara menunjukkan sikap, perilaku maupun partisipasi kepada anggotanya dalam hal memberikan dukungan maupun bimbingan untuk menciptakan kerjasama yang baik demi organisasi dan tanggung jawab bersama.

Karakteristik gaya kepemimpinan demokratis adalah bagaimana pimpinan maupun anggota sama-sama berdiskusi dan memiliki tanggung jawab bersama terhadap apa yang sudah diputuskan di dalam organisasi. Dalam teori gaya kepemimpinan klasik Lewin et al (1939) membuat 3 konsep gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan laissez-faire. Namun fokus utama dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, Lewin et al (1939) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang semua kebijakan di dalam organisasi selalu didasari atas hasil diskusi dan keputusan bersama antara anggota dengan pimpinan. Dalam organisasi kemahasiswaan penerapan gaya kepemimpinan demokratis lebih mudah untuk diterima oleh kalangan mahasiswa, hal tersebut disebabkan karena mahasiswa yang bergabung dalam organisasi di lingkungan universitas cenderung bergabung secara sukarela. Sehingga ketika gaya kepemimpinan demokratis diterapkan dalam organisasi kemahasiswaan hubungan antara pimpinan dengan anggota cenderung tidak kaku, adanya komunikasi dua arah antara pimpinan dengan anggota dan pimpinan secara terbuka menerima pendapat anggota organisasi. Sehingga hal tersebut dapat memberikan rasa adil bagi semua anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wasiyem, et al (2025) menemukan bahwa pada mahasiswa

yang mengikuti organisasi di beberapa universitas, menemukan bahwa 92% mahasiswa lebih menyukai gaya kepemimpinan demokratis jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lain. Hal tersebut disebabkan karena gaya kepemimpinan demokratis dapat memberikan ruang bagi semua anggota untuk berpendapat dan bertanggung jawab satu sama lain, sehingga dapat menciptakan rasa kerja sama yang positif maupun mendukung antara pimpinan dengan anggota.

Gaya kepemimpinan demokratis cenderung dapat menerima masukan dan memberikan kebebasan terhadap anggota dalam hal menyampaikan ide, pendapat, saran yang mendukung dan sampai pada tahap ikut terlibat dalam mengambil sebuah keputusan di organisasi. Kartono (2009) juga menjelaskan bahwa dalam gaya kepemimpinan demokratis terdapat beberapa aspek seperti : (1) membantu, menuntun dan membangun anggota organisasi yang berkaitan dengan peran dari pimpinan dalam memberikan arahan dalam membantu anggota untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tujuan dari organisasi dapat tercapai, (2) memberi motivasi yang berkaitan dengan bagaimana seorang pimpinan dalam memberikan motivasi kepada anggotanya untuk bisa lebih produktif dalam menjalankan tugas di organisasi, (3) mengemudi organisasi yang berkaitan dengan bagaimana seorang pimpinan dapat mengatur orang-orang yang terlibat dalam organisasi yang berhubungan dengan kinerjanya, (4) menjalin jaringan komunikasi yang baik yang berkaitan dengan bagaimana seorang pimpinan dalam menjalin komunikasi dengan orang-orang yang ada dalam organisasi demi terciptanya lingkungan organisasi yang positif, dan (5) memberikan pengawasan yang efisien yang berkaitan dengan peran pimpinan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pengalaman anggota yang berorientasi pada hubungan dengan pimpinan melalui gaya kepemimpinan demokratis bukan hanya satu-satunya yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang, Allen & Meyer (1997) juga menjelaskan bahwa hal lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah dukungan yang didasarkan atas pengalaman selama bergabung di organisasi, anggota yang merasakan bagaimana organisasi memberikan dukungan yang konsisten dalam beberapa bulan pertama sejak anggota tersebut bergabung di organisasi dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan komitmen melalui ikatan secara emosional terhadap organisasinya. Peran dukungan sebagai variabel bebas kedua secara khusus berkaitan dengan perlakuan positif dan suportif yang diberikan oleh orang-orang yang berasal dari internal organisasi dapat menjadi faktor dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

Dukungan yang diberikan tidak hanya berasal dari pimpinan saja, melainkan juga dapat berasal dari sesama anggota organisasi. Dukungan yang berasal dari pimpinan yaitu bagaimana pimpinan menyediakan pelatihan bagi setiap anggota yang tergabung untuk memberikan dukungan dalam menambah ilmu pengetahuan maupun keterampilan tertentu yang dapat membantu organisasi

dan juga bagaimana pimpinan memberikan kesempatan bagi anggota organisasi untuk menjadi bagian dari kepanitiaan dalam melaksanakan program kerja tertentu yang bertujuan untuk menambah pengalaman selama bergabung di organisasi. Sedangkan dukungan sesama anggota organisasi yaitu bagaimana anggota memiliki sikap inisiatif ketika menemukan rekan organisasi yang sedang mengalami kesulitan dalam melaksanakan program kerja, memiliki kepercayaan satu sama lain untuk bekerja sama dalam menyelesaikan target program kerja dan lainnya. Hal tersebut sejalan dengan teori dari Allen & Meyer (1997) yang menyatakan bahwa kualitas positif pengalaman melalui dukungan yang positif dapat membentuk dan memperkuat komitmen afektif seseorang selama bergabung di organisasi. Sehingga ketika anggota mendapatkan dukungan yang positif dari pimpinan maupun sesama rekan organisasi cenderung memiliki perasaan untuk melakukan balas budi terhadap organisasi dengan cara berkomitmen dengan tetap bertahan di organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Dukungan merupakan salah satu bagian dari dimensi pada teori iklim organisasi dikembangkan oleh Stringer (2002) berdasarkan teori utama dari Litwin & Stringer (1968). Stringer (2002) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan konsep tentang bagaimana menggambarkan keadaan dari lingkungan organisasi secara subjektif memang dapat dirasakan dirasakan oleh orang-orang yang berada di organisasi, sehingga dapat mempengaruhi perilaku di dalam organisasi tersebut. Dalam iklim organisasi yang dikembangkan oleh Stringer (2002) terdapat 6 dimensi yang meliputi : struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Namun secara khusus, penelitian ini berfokus kepada salah satu dimensi yaitu dukungan yang dapat dijelaskan sebagai sebagai sikap saling percaya satu sama lain dengan cara memberikan dukungan yang positif dalam berorganisasi antara orang-orang yang tergabung di organisasi, Stringer (2002). Sedangkan Litwin dan Stringer (1968) dukungan dapat diartikan sebagai persepsi tentang kesediaan pimpinan atau dengan sesama anggota organisasi lain untuk membantu dalam menyelesaikan tugas di organisasi dengan tujuan menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara orang-orang yang terlibat di dalam organisasi.

Dukungan yang tinggi terjadi ketika seseorang merasa bahwa dirinya memiliki perasaan untuk tetap bergabung dan menjadi bagian dari kelompok organisasi, ketika benar-benar mendapatkan bantuan dari segi tenaga, pikiran waktu dan lainnya dari orang-orang yang terlibat di dalam organisasi. Sedangkan dukungan yang rendah ketika seseorang merasa dirinya terisolasi dan memiliki perasaan asing terhadap organisasinya. Stringer (2022) juga menjelaskan bahwa dimensi dukungan merupakan satu satu faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi seseorang selain dimensi struktur, standar, tanggung jawab dan penghargaan. Seberapa baik kondisi komitmen seseorang dalam berorganisasi salah satunya dapat terlihat pada perasaan bangga

terhadap organisasinya.

Lebih lanjut, Eisenberger dan Rhoades (2002) juga menjelaskan kaitannya dengan dukungan organisasi, bahwa dukungan organisasi merupakan sikap organisasi dalam mengapresiasi keterlibatan orang-orang di dalam organisasi dengan cara memberikan dukungan kepada anggota dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, sehingga mampu memberikan jaminan bagi kesejahteraan setiap individu yang terlibat. Pada saat dukungan dalam sebuah organisasi dapat dirasakan secara positif oleh anggota organisasi maka dapat memberikan dampak terhadap meningkatnya komitmen dalam berorganisasi. Lebih lanjut, hal yang terdapat dalam dukungan organisasi meliputi (1) organisasi memiliki kewajiban untuk memberikan jaminan terhadap kesejahteraan terhadap setiap orang, sehingga hal tersebut menimbulkan hubungan timbal balik terhadap organisasi (2) kepedulian yang ada dalam dukungan organisasi berhubungan dengan kebutuhan emosional. (3) dukungan organisasi dapat memperkuat keyakinan anggota karena terdapat pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Putra dan Sofianti (2025), menghasilkan bahwa dukungan organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 39,1%. Dukungan yang positif bisa memberikan dampak yang positif terhadap kemajuan organisasi dan hal tersebut cenderung dapat menimbulkan perasaan yang nyaman bagi setiap individu yang terlibat di dalamnya.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, hal ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, (Azwar, 2017). Adapun variabel yang diteliti Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Dukungan (X2) dan Komitmen Organisasi (Y). Teknik pengambilan sampel dalam riset yaitu menggunakan purposive sampling dengan Populasi dalam riset ini yaitu seluruh anggota yang berasal dari Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) dalam tingkat Universitas yang bernama Lembaga Dakwah Mahasiswa dan Pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah Surakarta (LDM-PM UMS), sedangkan untuk jumlah subjek berhasil didapatkan dalam penelitian berjumlah 42 orang dari total populasi anggota sebanyak 83 orang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berdasarkan modifikasi dari 3 skala pada penelitian sebelumnya yaitu skala gaya kepemimpinan demokratis, skala dukungan dan skala komitmen organisasi yang sudah dilakukan *expert judgment* dengan uji validitas Aiken V > 1,00. adapun untuk reliabilitas penelitian mengggunakan Cronbach's Alpha dengan menggunakan SPSS versi 24 dan seluruh skala dalam penelitian masuk pada kategori yang reliabel > 0,60. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan

UMS LIBRARY -TERAKREDITASI A-

dukungan terhadap variabel dependen berupa komitmen organisasi. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan software SPSS versi 24, setelah sebelumnya melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan linearitas. Penelitian ini terdapat beberapa hipotesis yaitu sebagai berikut : (H1) Terdapat Peran Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Terhadap Komitmen Organisasi (Mayor), (H2) Terdapat Peran Yang Positif Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Komitmen Organisasi (Minor), dan (H3) Terdapat Peran Yang Positif Dukungan Terhadap Komitmen Organisasi (Minor).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek penelitian ini berasal dari Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Lembaga Dakwah Mahasiswa dan Pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah Surakarta yang menjadi anggota pada periode tahun 2023-2024 dengan total populasi sebanyak 83 orang, adapun metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner secara dengan jumlah responden yang berhasil terkumpul sebanyak 42 orang mahasiswa.

3.1 Data Demografi

Tabel 1. Data Demografi

	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	7	16,67%
	Perempuan	35	83,33%
	Total	42	100%
Departemen	Unit Pengembangan (UPM)	8	19,05%
	Biro Dana Usaha	6	14,29%
	Kaderisasi	6	14,29%
	Hubungan Masyarakat	6	14,29%
	Syi’ar	8	19,05%
	Nisa	8	19,05%
	Total	42	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan persentase 83,33% atau sebanyak 35 orang, sedangkan untuk laki-laki memiliki persentase 17,5% atau sebanyak 7 orang. Sedangkan berdasarkan departemen menunjukkan responden dalam penelitian ini didominasi oleh anggota yang berasal dari departemen nisa, syi’ar dan unit pengembanan media masing-masing memiliki persentase sebesar 19,05%. Sedangkan biro dana usaha, kaderisasi maupun hubungan masyarakat masing-masing mempunyai persentase sebesar 14,29%.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Shapiro-wilk untuk mengetahui data apakah berdistribusi secara normal atau tidak. Adapun dasar dalam pengambilan keputusan data yang

terdistribusi secara normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Sebaliknya apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data yang didapatkan tidak terdistribusi secara normal, (Sahir, et al 2021)

Tabel 2. Uji Normalitas

	Statistik	**Df**	**Sig. (P)**	**Keterangan**
Unstandardized Residual	,975	42	0,484	Terdistribusi Normal

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari hasil uji normalitas pada asymp sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,484 atau lebih besar dari 0,05 pada variabel (X1) gaya kepemimpinan demokratis, (X2) dukungan dan (Y) komitmen organisasi. Sehingga ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki data yang terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	**Tolerance**	**VIF**	**Keterangan**
Gaya Kepemimpinan Demokratis	,896	1,116	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Dukungan	,896	1,116	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Dalam menentukan variabel terdapat gejala multikolinearitas atau tidak dapat diketahui apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai tolerance > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) >10 dan nilai tolerance <10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Data diatas menunjukkan nilai tolerance pada variabel (X1) yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan (X2) yaitu dukungan memiliki nilai tolerance yang sama sebesar 0,896. Sedangkan nilai VIF masing-masing mempunyai nilai 1,116. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Asumsi	**Kriteria**	**Signifikansi**	**Keterangan**
Gaya Kepemimpinan Demokratis	P > 0,05	0,483	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Dukungan	P > 0,05	0,244	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Data diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada X1 yaitu gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,483 dan pada variabel X2 yaitu dukungan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,244. Berdasarkan dalam pengambilan keputusan untuk data yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas mengharukan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Linearitas

Uji Asumsi	**Kriteria**	**Sig. Linearity**	**Keterangan**

Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Komitmen Organisasi	Sig. Linearity P < 0,05	0.049	Terjadi Linearitas
Dukungan Terhadap Komitmen Organisasi	Sig. Linearity P < 0,05	0,000	Terjadi Linearitas

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai linearitas pada variabel independen (X1) gaya kepemimpinan demokratis terhadap variabel dependen (Y) komitmen organisasi yaitu 0,049 < 0,05 yang memiliki arti hasil dari uji linearitas terpenuhi. Sedangkan pada variabel (X2) dukungan terhadap komitmen organisasi memiliki nilai linearitas sebesar 0,000 yang memiliki arti hasil uji linearitas juga terpenuhi.

3.3 Uji Hipotesis Mayor

Uji hipotesis mayor secara umum digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh pada variabel dependen dalam analisis regresi linear berganda.

Tabel 6. Uji F

Variabel	F	Sig. (P)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Dukungan (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)	13,503	0,000	Signifikan

3.4 Uji Hipotesis Minor

Uji hipotesis minor secara umum digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji T

Variabel	B	T	Sig. (P)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Terhadap Komitmen Organisasi	,141	1,086	0,284	Tidak signifikan
Dukungan (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)	,580	4,462	0,000	Signifikan

UNJ LIBRARY -TERAKREDITASI A-

3.5 Sumbangan Efektif

Tabel 8. Hasil Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	R Square	Sumbangan Efektif
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,141	0,328	40,9	4,62%
Dukungan	0,580	0,626		36,30%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan dukungan memberikan pengaruh sebesar 40,9% terhadap komitmen organisasi dan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan demokratis = 1,141 x 0,328 x 100% = 4,6%. Sedangkan Sumbangan efektif dukungan = 0,580 x 0,626 x 100% = 36,30%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan memberikan sumbangan efektif yang jauh lebih

besar sebesar 36,30% jika dibandingkan dengan sumbangan efektif gaya kepemimpinan demokratis sebesar 4,6% terhadap komitmen organisasi.

3.6 Kategorisasi Data

Tabel 9. Kategorisasi Data

Variabel	Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
Gaya .kepemimpinan demokratis	< 38	Rendah	1	2,4%
	38 < x < 57	Sedang	11	26,2%
	> 57	Tinggi	30	71,4%
Dukungan	< 10	Rendah	0	0%
	10 < x < 15	Sedang	11	26,2%
	>15	Tinggi	31	73,8%
Komitmen organisasi	< 30	Rendah	0	0%
	30 < x < 45	Sedang	29	69%
	> 45	Tinggi	13	31%
Total			42	100%

Berdasarkan Berdasarkan hasil dari uji hipotesis mayor dalam penelitian dengan keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dan dukungan terhadap komitmen organisasi mendapatkan hasil nilai F sebesar 13,503 dengan signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa tingkat gaya kepemimpinan dan dukungan yang baik akan berdampak terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi, kondisi komitmen yang baik membuat anggota merasa nyaman dan bahagia dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan teori komitmen organisasi yang dijelaskan oleh Allen & Meyer (1997) dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menggambarkan keterkaitan individu dengan organisasi yang ia ikuti dan memiliki sikap untuk terus melanjutkan keanggotaan di dalam organisasi. Lebih lanjut, kondisi komitmen organisasi seseorang dapat dipengaruhi oleh pengalaman selama di organisasi yang salah satunya berkaitan dengan bagaimana hubungan dengan pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada anggota untuk ikut berpartisipasi secara aktif dalam mengambil sebuah keputusan di organisasi. Walaupun secara langsung tidak menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, namun berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa ciri dari penerapan gaya kepemimpinan demokratis adalah bagaimana pimpinan organisasi memberikan hak yang sama bagi setiap anggota pada saat berdiskusi untuk bisa menyuarakan suara

dalam hal memberikan pendapat, masukan, ide dan lainnya yang bertujuan untuk kepentingan organisasi.

Temuan dalam penelitian Berutu, et al (2025) pada himpunan jurusan matematika Universitas Negeri Medan, bahwa dengan menerapkan kepemimpinan demokratis dapat membuka ruang dialog mengenai organisasi antara bawahan dengan pimpinan sebelum memutuskan sesuatu, penerapan tersebut merupakan cara untuk lebih membuat anggota bisa lebih berpartisipasi di dalam organisasi yang dapat membuat anggota tersebut bisa lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Riyana dan Rulianti (2025) pada mahasiswa yang mengikuti ukm mapala petang Universitas Pelita Bangsa, menemukan gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang mengikuti ukm mapala Universitas Pelita Bangsa. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung memberikan kesetaraan yang sama bagi setiap anggotanya, sehingga mereka memiliki hak yang sama untuk didengar pendapatnya oleh pimpinan organisasi

Namun, temuan dalam penelitian di UKM LDM-PM UMS menunjukkan hasil yang berbeda, berdasarkan hasil pada uji hipotesis minor pertama pada variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai T sebesar 1,086 dengan nilai signifikansi sebesar 0,284 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa peran gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi ditolak. Hal ini bisa dijelaskan bahwa penerapan dari gaya kepemimpinan demokratis hanya sampai pada tahap melibatkan anggota dalam melaksanakan diskusi dalam rapat ketika melaksanakan program-program kerja dan rapat internal saja, tetapi keputusan akhir berada di tangan ketua departemen atau ketua umum. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan dari gaya kepemimpinan demokratis dalam lokasi penelitian tidak secara secara konsisten diterapkan.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Lobo (2022) menunjukkan bahwa mahasiswa yang tergabung dalam kelompok tari di perguruan tinggi Filipina menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi p-value sebesar 902 > 0,05. Penelitian lain yang dilakukan oleh Aljun et al (2025) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada organisasi kepemudaan di Persekutuan Pemuda Gereja Toraja (PPGT) dengan nilai signifikansi 0,053 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis belum sepenuhnya dapat mempengaruhi komitmen organisasi anggota. Namun dalam menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam sebuah organisasi terdapat hal-hal yang harus diperhatikan, yaitu terletak pada proses dalam membuat keputusan di dalam organisasi membutuhkan waktu yang cukup lama, hal tersebut karena berorientasi pada keputusan bersama dan cenderung menimbulkan resiko konflik antar setiap anggota karena perbedaan pendapat, ide, maupun

pikiran satu sama lain, (Sihaloho, et al, 2025).

Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis tidak hanya menjadi satu-satunya faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini, Allen & Meyer (1997) menjelaskan bahwa hal lain yang dapat menjadi faktor mengembangkan komitmen organisasi khususnya afektif adalah peran dari dukungan, dukungan berkaitan dengan sikap saling percaya dan saling mendukung yang diperlihatkan oleh orang yang berada di organisasi. Hasil hipotesis minor kedua dalam penelitian pada variabel dukungan terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai t sebesar 4,462 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan dengan komitmen organisasi, hipotesis minor pada penelitian yang menyatakan bahwa dukungan memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Penerapan dukungan yang positif dalam lingkungan UKM LDM-PM UMS akan meningkatkan komitmen mahasiswa dalam berorganisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung membuat anggota tetap bertahan di organisasi dalam waktu yang lama, sehingga tujuan-tujuan dari organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya bisa tercapai (Stepanek dan Paul, 2023).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Lestari dan Ratnawati (2022) menemukan dukungan memberikan pengaruh positif terhadap mahasiswa yang menjadi anggota pada PKM Dikti di Universitas Brawijaya dengan nilai signifikansi 0,000. Tinggi atau rendahnya dukungan yang dirasakan oleh pengurus dapat menjadi faktor penting bagi keputusan untuk tetap berkomitmen di organisasi, dukungan yang positif akan membuat orang-orang yang terlibat merasakan suasana yang nyaman di organisasi. Setiap organisasi maupun pengurusnya di dalamnya mempunyai tanggung jawab dalam memberikan dukungan bagi anggota-anggota yang terlibat sesuai dengan kebutuhan, sehingga dukungan organisasi yang positif dapat membuat anggota merasa lebih dihargai di dalam organisasi yang dapat memberikan dampak pada kesetiaan dan inisiatif anggota dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Serupa dengan penelitian lain yang dilakukan Falah (2022), menemukan bahwa dukungan memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang ikut organisasi di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Jenderal Soedirman.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan demokratis dan dukungan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda mendapatkan hasil *R Square* sebesar 0,409 atau dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis dan dukungan mempunyai pengaruh sebesar 40,9% terhadap komitmen organisasi dan sisanya sebesar 59,1% komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil dari sumbangan efektif pada setiap variabel (X1) diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki sumbangan efektif sebesar 4,6% terhadap komitmen organisasi, namun berdasarkan uji hipotesis menunjukkan hasil yang tidak signifikan secara perhitungan statistik. Sedangkan pada variabel

(X2) dukungan memberikan pengaruh sebesar 36,30% terhadap komitmen organisasi. Dapat disimpulkan dukungan jauh lebih berpengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Kategorisasi kondisi anggota organisasi dalam penelitian ini secara umum terlihat dalam hasil kategorisasi setiap variabel, pada variabel komitmen organisasi sebagian besar sebanyak 29 orang (69%) memiliki kategorisasi sedang, sedangkan 13 orang (31%) memiliki kategorisasi tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi komitmen anggota masih cukup baik, terlihat pada beberapa pernyataan masih memiliki kebahagiaan bergabung di organisasi, masih memiliki inisiatif dalam melaksanakan tanggung dengan tujuan membantu organisasi mencapai tujuannya, memiliki keyakinan bahwa dengan bergabung di organisasi mendapatkan banyak manfaat dalam keterampilan dan ilmu pengetahuan.

Pada variabel gaya kepemimpinan demokratis, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar anggota sebanyak 30 orang (71,4%) memiliki tingkat gaya kepemimpinan demokratis yang tinggi, 11 orang (26,2%) memiliki tingkat yang sedang dan 1 orang (2,4%) memiliki tingkat yang rendah. Walaupun secara temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak diterapkan secara konsisten di lingkungan organisasi, namun secara kategorisasi anggota masih sangat terbuka dan antusias apabila pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis , hal tersebut terlibat pada pernyataan dalam penelitian yang menunjukkan bahwa anggota masih memiliki kemauan untuk berdiskusi dengan pimpinan mengenai organisasi di luar waktu berorganisasi dan masih memiliki inisiatif untuk mengeluarkan ide-ide dalam merencanakan suatu program kerja.

Kategorisasi pada variabel dukungan sebagian besar anggota 31 orang (73,8%) memiliki tingkat dukungan yang tinggi, sedangkan sisanya 11 orang (26,2%) memiliki tingkat dukungan yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa secara dukungan anggota membantu satu sama lain ketika menemui kesulitan, memiliki sikap solidaritas yang baik dan memiliki kepercayaan yang sangat baik.

Selama proses pelaksanaan penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yaitu : (1) responden hanya berfokus kepada mahasiswa yang mengikuti Lembaga Dakwah Mahasiswa dan Pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah Surakarta (LDM-PM UMS) sebagai anggota. (2) jumlah responden yang didapatkan masih terbatas. (3) selama proses pengambilan data peneliti mengalami kesulitan dalam menghubungi responden. (4) pengumpulan data dalam penelitian hanya bisa dilakukan dengan menggunakan kuesioner. (5) penggunaan variabel dukungan yang termasuk pada salah satu dimensi teori iklim organisasi.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data yang sudah dilakukan sebelumnya, bahwa hipotesis mayor variabel gaya kepemimpinan demokratis dan dukungan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada mahasiswa yang mengikuti UKM LDM-PM UMS dapat diterima. Temuan pada hipotesis minor pertama secara parsial gaya kepemimpinan demokratis tidak

memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis ditolak. Sedangkan temuan pada hipotesis minor kedua menunjukkan hasil yang berbeda yaitu dukungan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penerapan dukungan yang baik mempunyai peran penting untuk meningkatkan komitmen mahasiswa dalam berorganisasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

Abror, M. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keaktifan Anggota pada Unit Kegiatan Mahasiswa di Kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/31373

Aljun, Baharuddin, & Agustinus. (2025). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Transaksional, dan Demokratis Terhadap Komitmen Organisasi Kepemudaan PPGT di Klasis Makassar Timur. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, *8*(2), 01–18. https://nitromks.ac.id/ojs/index.php/JMPKN/article/view/691

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Belajar.

Falah, A. A. (2022). *Pengaruh Dukungan, Reward, dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Organisasi Kampus di Purwokerto (Studi pada Mahasiswa yang Berorganisasi Non-Hobi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman)* [Universitas Jenderal Soedirman]. https://repository.unsoed.ac.id/18467/

Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.

Ling Kern, G., & Selamat, M. (2021). Hubungan Antara Gaya Kepimpinan, Penghargaan Kendiri dan Komitmen Organisasi Mahasiswa-Mahasiswi dari Universiti Penyelidikan di Malaysia. *Jurnal Wacana Sarjana*, *5*(5), 1–16. https://spaj.ukm.my/jws/index.php/jws/article/view/437/347

Litwin, G.H. & Stringer, R. A. J. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard Unniversity. https://archive.org/details/motivationorgani0000litw_t7 g6/page/n5/mode/2up

Lembaga Dakwah Mahasiswa dan Pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah Surakarta. (2022). *Laporan Pertanggungjawaban*.

Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates." *The Journal of Social Psychology*, *10*(2), 269–299. https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366

Lobo, J. T. (2022). The Relationship of Leadership Style to Commitment: Choreographers and Student Dancers' Perspective. *International Journal of Educational Leadership and Management*. https://doi.org/10.17583/ijelm.10397

Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc. https://doi.org/10.4135/978145223 1556

Muji Lestari, D., & Ratnawati, K. (2022). Pengaruh Dukungan Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Anggota. Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi, 2(1), 149–163. https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.14

Putra, S. P., & Sofianti, I. D. (2025). Pengaruh Dukungan Terhadap Komitmen Satgas PPKS Dalam Penanganan dan Pencegahan Kekerasan Seksual Dilingkungan Universitas. *Jurnal PenKomi : Kajian Pendidikan Dan Ekonomi*, *8*(1), 138–147. https://doi.org/10.33627/pk.v8i1.2810

Restu, M., Berutu, F., Sinaga, D. F., Ferdinand, J., & Saragih, C. B. (2025). Gaya Kepemimpinan Ketua HMJ Matematika Dalam Mengelola Organisasi. *9*(10), 89–93. https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jkii/article/view/15514/1 6756

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698–714. https://doi.org/10. 1037/0021-9010.87.4.698

Riyana, E. (2025). *Analisis Pengaruh Burnout dan Penerapan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Mapala Petang Universitas Pelita Bangsa)* [Universitas Pelita Bangsa]. https://repository.pelitabangsa.ac.id/id/eprint/150 61/1/PENDAHULUAN.pdf

Robert Stringer. (2002). *Leadership and organizational climate : the cloud chamber effect*. Prentice Hall. https://archive.org/details/leadershiporgani 0000stri/mode/

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.

Sihaloho, C. A., Andira, S., Hutagaol, E. V., Hidayat, M. N., & Tanjung, F. (2025). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Universitas Negeri Medan Fakultas Ilmu Sosial. Journal of Citizen Research and Development, 2(2), 1016–1020. https://doi.org/10.572 35/ jcrd.v2i2.7191

Sobirin, A. (2019). *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisas*. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.

Stepanek, S., & Paul, M. (2026). *Organizational Commitment*. https://digitalcommons. unl.edu/ qicwdumbrella/88/

Wasiyem, Putri, I. R., Aswita Hani, P., Putri, A., Yanti, D., Pratiwi, A. D., & Laspita, H. (2025). Persepsi Mahasiswa Terhadap Efektivitas Gaya Kepemimpinan Di Lingkungan Kampus. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *12*(8), 3491–3497. https://doi.org/https://doi.org/10.31604/nusantara