

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA,  
KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN PROGRAM  
STUDI DI PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM  
NEGERI SUMATERA BARAT**

**DISERTASI**



**OLEH**

**RAHIMA ZAKIA**  
NIM. 51793

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Doktor Ilmu Pendidikan

**PROGRAM STUDI ILMU PENDIDIKAN  
PROGRAM DOKTOR  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2021**

## ABSTRACT

**Rahima Zakia, 2021. The impact of organizational culture, Work Motivation, Organizational Communication, and Organizational Commitment toward the Effectiveness of Leadership of Study Programs at Islamic State of University (PTKIN) Sumatera Barat. Dissertation. Postgraduate Program of Universitas Negeri Padang.**

This study aimed at investigating the impact of organizational culture, leadership culture, work motivation, organizational communication, and organizational commitment toward the effectiveness of leadership of the heads of study departments. The rationale is that the majority of the heads of departments are not able to do their job descriptions or responsibilities assigned. This is due to the fact that some of them have not yet been capable of directing, controlling, and integrating various campus activities. Their teaching hours are also overloaded, that is, more than 18 SKS which affect their quality to serve students and lecturers. It is assumed that organizational culture, leadership culture, work motivation, organizational communication, and organizational commitment are strongly correlated toward the effectiveness of leadership of Leadership of Study Program.

This study used a quantitative method with a path analysis approach. The population was all the heads and the secretaries of study departments (123) at PTKIN in West Sumatera. The samples of this research (96) were selected by using stratified proportional random sampling with likert scale. The data were analyzed by using correlation technique, regression, and path analysis utilizing SPSS.

The findings of this study revealed five (5) impact. First, organizational culture and organizational communication were directly correlated significantly toward organizational commitment of the leadership of Leadership of Study Programs. Second, organizational culture, work motivation, and organizational commitment were directly impacted significantly toward the effectiveness of leadership of study programs. Third, Organizational communication was not directly impacted toward the effectiveness of the leadership of the heads of study departments. Fourth, organizational culture, work motivation, and organizational commitment were not directly impacted significantly toward organization commitment of the effectiveness of the leadership of the heads of study departments. Last, organization communication was not directly impacted through organization commitment toward the effectiveness of leadership of study Programs.

## ABSTRAK

**Rahima Zakia, 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kepemimpinan Program Studi Universitas Islam Negeri (PTKIN) Sumatera Barat. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, budaya kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan program studi. Alasannya adalah mayoritas kepala departemen tidak mampu melakukan deskripsi pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan. Hal ini disebabkan beberapa diantaranya belum mampu mengarahkan, mengendalikan, dan mengintegrasikan berbagai kegiatan kampus. Jam mengajar mereka juga kelebihan beban, yakni lebih dari 18 SKS yang mempengaruhi kualitas mereka dalam melayani mahasiswa dan dosen. Diasumsikan bahwa budaya organisasi, budaya kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh kuat dengan efektivitas kepemimpinan program studi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah semua ketua dan sekretaris jurusan studi (123) di PTKIN Sumatera Barat. Sampel penelitian ini (96) dipilih dengan menggunakan stratified proporsional random sampling dengan skala likert. Analisis data menggunakan teknik korelasi, regresi, dan analisis jalur menggunakan SPSS.

Temuan penelitian ini mengungkapkan lima (5) pengaruh. Pertama, budaya organisasi dan komunikasi organisasi berkorelasi langsung secara signifikan terhadap komitmen organisasi pimpinan program studi. Kedua, budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berhubungan langsung secara signifikan dengan efektivitas kepemimpinan program studi. Ketiga, komunikasi organisasi tidak berpengaruh langsung dengan efektivitas kepemimpinan kepala jurusan. Keempat, budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan dengan komitmen organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan program studi. Terakhir, komunikasi organisasi tidak secara langsung berpengaruh melalui komitmen organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan program studi.

## LEMBAR PENGESAHAN

---

Dengan persetujuan Komisi Promotor/Pembahas/Penguji telah disahkan  
Disertasi atas nama :

Nama : **Rahima Zakia**  
NIM. : 51793

melalui ujian terbuka pada tanggal 16 Maret 2021

Direktur Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang.



**Prof. Yenni Rozimela, M.Ed., Ph.D.**  
NIP. 19620919 198703 2 002

Koordinator Program Studi,



**Prof. Dr. Ahmad Fauzan**  
NIP. 19660430 199001 1 001

## PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR/PENGUJI

---

Nama : Rahima Zakia  
NIM. : 51793

### Komisi Promotor/Penguji

Prof. Dr. Sufyarna Marsidin  
(Ketua Promotor/Penguji)



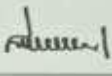
---

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.  
(Promotor/Penguji)



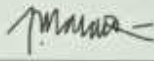
---

Prof. Dr. Gusril, M.Pd.  
(Pembahas/Penguji)



---

Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd.  
(Pembahas/Penguji)



---

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.  
(Pembahas/Penguji)



---

Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd.  
(Penguji dari Luar Institusi)



---

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, disertasi dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kepemimpinan Program Studi Universitas Islam Negeri Sumatera Barat", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan menyebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Maret 2021

Saya yang Menyatakan



Rahima Zakia

NIM 52793

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, atas pertolongan dan mengharapakan keridhaan Allah, penulis dapat menyelesaikan penulisan Disertasi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kepemimpinan Program Studi di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Sumatera Barat. Penulisan Disertasi ini dilakukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Ilmu Pendidikan Program Doktor Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Selama proses penyelesaian disertasi ini, penulis telah memperoleh bimbingan, dukungan, dan kerja sama dari berbagai pihak yang terlibat. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Negeri Padang, Direktur, Wakil Direktur I dan II dan Ketua Program Studi Doktor (S3) Ilmu Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan dan menambah ilmu pengetahuan di Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd., selaku Promotor I, Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd. selaku Promotor II dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd. selaku Promotor III yang sudah meluangkan waktu dan pemikiran dalam pembimbingan, memberi arahan serta memotivasi penulis hingga selesainya penulisan Disertasi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M. dan Ibu Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed. D selaku pembahas yang sudah meluangkan waktu dan pemikiran dalam membahas Disertasi ini hingga selesai.

4. Bapak Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd dari Universitas Negeri Medan, sebagai penguji dari luar Program Pascasarjana UNP yang telah memberikan sumbangan pemikiran terhadap disertasi ini.
5. Dosen-dosen Program Doktor Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bekal ilmu selama mengikuti pendidikan kepada penulis.
6. Kepala Perpustakaan, Kepala Tata Usaha dan Akademik beserta karyawan dan karyawan Program Doktor Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan dan layanan selama menyelesaikan studi.
7. Rektor UIN Imam Bonjol Padang, Rektor IAIN Bukittinggi, dan Rektor IAIN Batusangkar telah mengizinkan kepada penulis melakukan penelitian pada lembaga tersebut, untuk kepentingan penyelesaian disertasi ini.
8. Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan PTKIN Sumatera Barat yang telah bersedia menjadi responden penelitian, hingga selesainya penulisan Disertasi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Doktor Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang dan semua pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis.
10. Teristimewa untuk yang tercinta suami, putra putriku, menantu, dan cucuku tersayang, kakak-kakak dan adik-adik yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis dalam penyelesaian disertasi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada mereka semua dan menjadi amal kebaikan serta pahala di sisi-Nya, dan semoga Disertasi ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin yarobbal `alamiin.

Padang, Februari 2021

Penulis

Rahima Zakia



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAC</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBARAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	14
D. Perumusan Masalah.....	15
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Manfaat Penelitian.....	17
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA</b>	
<b>A. Landasan Teoritis</b> .....	19
1. Efektivitas Kepemimpinan	
a. Konsep Efektivitas Kepemimpinan .....	19
b. Teori Kepemimpinan .....	28
c. Pentingnya Efektivitas Kepemimpinan.....	34
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas .....	35
2. Budaya Organisasi	
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	38
b. Pentingnya Budaya Organisasi.....	40

c. Dimensi Budaya Organisasi.....	42
3. Motivasi Kerja	
a. Pengertian Motivasi kerja.....	44
b. Pentingnya Motivasi kerja.....	47
c. Motivasi Kerja Pimimpin.....	48
4. Komunikasi Organisasi	
a. Pengertian Komunikasi Organisasi.....	54
b. Pentingnya Komunikasi Organisasi.....	56
c. Komunikasi Internal dan Eksternal Organisasi.....	59
5. Komitmen Organisasi	
a. Pengertian Komitmen organisasi.....	66
b. Teori-Teori Dasar Komitmen .....	67
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	69
d. Tipe komitmen Organisasi.....	72
e. Membangun komitmen organisasi.....	74
B. Kerangka Konseptual.....	78
C. Hipotesis Penelitian .....	88

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	90
B. Populasi dan Sampel.....	90
C. Variabel Penelitian.....	94
D. Definisi Operasional.....	94
E. Pengembangan Instrumen.....	96
F. Teknik Pengumpulan Data.....	105
G. Teknik Analisis Data.....	104
1 Analisis Deskriptif.....	106
2. Uji Persyaratan Analisis.....	107
a. Uji Normalitas .....	107
b. Uji Homogenitas .....	108

c. Uji Linieritas .....	106
3. Uji Analisis Jalur .....	108

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data Penelitian	
1. Deskripsi Data Variabel Efektivitas Kepemimpinan.....	113
2. Deskripsi Data Variabel Budaya organisasi.....	115
3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja.....	117
4. Deskripsi Data Variabel Komunikas Organisasi.....	119
5. Deskripsi Data Variabel Komitmen Organisasi.....	122
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data	
1. Uji Normalitas Data.....	125
2. Uji Homogenitas.....	126
3. Uji Linieritas Regresi.....	127
C. Pengujian Hipotesis	
1. Pengujian Model Konseptual.....	128
2. Menguji Signifikansi Pengaruh.....	130
3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	137
4. Mengisi Koefisien Jalur ke dalam Model.....	139
D. Pembahasan.....	145
E. Keterbatasan Penelitian.....	172

#### **BAB V : KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	174
B. Implikasi.....	178
C. Saran.....	180

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>183</b>
----------------------------	------------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>189</b>
----------------------	------------

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1	Faktor-faktor Teridentifikasi Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan Program Studi.....	5
2	Keadaan Populasi Pemimpin Program Studi .....	91
3	Populasi Pimpinan Program Studi Berdasarkan Strata.....	91
4	Hasil Perhitungan Sampel.....	93
5	Penentuan Sampel Berdasarkan Klasifikasi Strata.....	93
6	Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	93
7	Kisi-kisi Angket Penelitian.....	97
8	Uji Validitas Item.....	100
9	Koefisien Korelasi Kelompok.....	100
10	Hasil Instrumen Penilaian Ahli.....	101
11	Kisi-kisi Angket Hasil Uji Coba.....	103
12	Hasil Uji Reliabilitas Instrument.....	105
13	Deskriptif Data Efektivitas Kepemimpinan (Y) .....	113
14	Distribusi Frekuensi efektivitas kepemimpinan (Y).....	114
15	Deskriptif Data Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ).....	115
16	Deskriptif Data Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ).....	116
17	Deskriptif Data Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ).....	117
18	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ).....	118
19	Deskriptif Data Komunikasi Organisasi (X <sub>3</sub> ).....	120
20	Distribusi Frekuensi Komunikasi Organisasi (X <sub>3</sub> ).....	121
21	Deskriptif Data Komitmen Organisasi (X <sub>4</sub> ).....	122
22	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (X <sub>4</sub> ).....	122
23	Rangkuman Tingkat Capaian Responden Per-indikator....	124
24	Rangkuman Hasil Analisis Uji Normalitas.....	126
25	Hasil Uji Homogenitas.....	127
26	Hasil Uji Linieritas Regresi.....	128
27	Matriks Korelasi Antarvariabel pada Substruktur 1.....	130

28	Nilai Koefisien Jalur pada Substruktur 1.....	131
29	Koefisien Determinasi pada Substruktur 1.....	131
30	Hasil Uji Regresi Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Komunikasi Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $X_4$ ).....	132
31	Matriks Korelasi Antarvariabel pada Substruktur 2.....	134
32	Nilai Koefisien Jalur pada Substruktur 2.....	135
33	Koefisien Determinasi pada Substruktur 2.....	135
34	Hasil Uji Regresi Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kepemimpinan (Y).....	136
35	Rangkuman Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen .....	140
36	Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	144
37	Rangkuman Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen...	145

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1	Model Efektivitas Pimpinan .....	21
2	Tiga Perspektif Efektivitas .....	22
3	Efektivitas Individu.....	23
4	Alur Efektivitas .....	24
5	Hubungan antara variabel kausal, variabel antara, dan variabel keluaran.....	24
6	Kerangka Interaksional untuk Menganalisis Kepemimpinan .....	26
7	Bagan Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kepemimpinan .....	88
8	Histogram Efektivitas Kepemimpinan (Y) .....	114
9	Histogram Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) .....	116
10	Histogram Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	118
11	Histogram Komunikasi Organisasi (X <sub>3</sub> ) .....	121
12	Histogram Distribusi Komitmen Organisasi (X <sub>4</sub> ) .....	123
13	Model Struktural 1 .....	129
14	Model Struktural 2 .....	129
15	Model Pengaruh Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ), Motivasi Kerja(X <sub>2</sub> ), Komunikasi Organisasi (X <sub>3</sub> ), dan Komitmen Organisasi (X <sub>4</sub> ) terhadap Efektivitas Kepemimpinan (Y).....	139
16	Konsep Akhir Penelitian	172

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Kisi-kisi Instrumen .....	185
2	Lembar Validitas Instrumen .....	187
3	Instrumen Penelitian.....	189
4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Uji Coba.....	205
5	Deskripsi Data Penelitian.....	219
6	Perhitungan Tingkat Capaian Responden Per-indikator...	228
7	Uji Prasyarat Analisis.....	230
8	Analisis Jalur Subsruktur 1.....	236
9	Analisis Jalur Subsruktur 2.....	238
10	Izin Penelitian.....	244
11	Riwayat Singkat Peneliti Peneliti .....	249
12	Artikel:Membangun Efektivitas Kepemimpinan Program Studi (Subuah Kajian Hipotetik) .....	251
13	Buku: Efektivitas Kepemimpinan Program Studi .....	254

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan tinggi berkewajiban menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi yang yakni penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi sebagai sebuah institusi yang menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dituntut mampu berperan serta dalam pembangunan nasional dan memiliki daya saing yang tinggi dalam persaingan global di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni. Pendidikan Tinggi berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan sivitas akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan tridharma, dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora (UU RI 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi bab I pasal 4).

Pendidikan tinggi akan dapat berperan aktif dalam pembangunan nasional, jika didukung dengan adanya usaha kearah peningkatan manajemen dan kepemimpinan perguruan tinggi. Kepemimpinan merupakan urat nadi perguruan tinggi, tanpa ada kepemimpinan tujuan perguruan tinggi akan sulit dicapai. Perguruan tinggi memiliki keunikan tersendiri karena diwarnai dengan dua dimensi organ yakni administratif dan fungsional akademik. Keunikan lain perguruan tinggi terletak pada paradigma dasar perguruan tinggi dikenal dengan tridarma berupa pendidikan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Tridarma sebagai misi yang diemban perguruan



tinggi menuntut adanya kepemimpinan yang mengacu pada perwujudan tridarma perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan kualitas akademik dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Persoalan kepemimpinan yang mengitari kehidupan organisasi merupakan isu utama yang dihadapi berbagai organisasi dewasa ini. Semua itu disebabkan, pemimpin menduduki posisi penting dan mengambil kebijakan yang amat strategis dalam organisasi. Posisi tersebutlah terkadang orang cenderung mengasosiasikan kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi dengan pemimpinnya.

Pada prinsipnya suatu organisasi tidak akan dapat berfungsinya dengan baik sebagaimana mestinya tanpa didukung oleh sumberdaya manusia yang berkualitas terutama dari unsur pemimpin. Efektivitas merupakan output dari suatu siklus lembaga atau organisasi. Ivancevich (2012:15) berpandangan bahwa efektivitas dapat dilihat dari tiga aspek yakni: individual, grup dan organisasi. Ketiga aspek tersebut merupakan sebagai sebuah sistem yang saling tergantung dan saling terkait satu sama lain. Efektivitas individual adalah aspek yang paling mendasar, karena stimulan pertama bersumber dari individu kemudian beranjak kepada ke pada efektivitas kelompok kerja yang lebih luas, akhirnya bermuara pada efektivitas organisasi. Sejalan dengan itu, Hersey dan Blanchard (2011:132) faktor determinan yang menentukan efektivitas organisasi dan mempengaruhi arah perkembangan organisasi yang dapat diubah oleh pemimpin.

Peranan pemimpin sangat penting dan sentral dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Efektifan kepemimpinan yang bersangkutan sangat diharapkan oleh semua pihak yang berkepentingan untuk keberhasilan organisasi tersebut. Drucker dalam Hersey dan Blanchard (2011) mengatakan bahwa banyak organisasi atau perusahaan

yang gagal sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak efektif. Hal ini tidak hanya berlaku pada perusahaan-perusahaan tetapi juga di lembaga pemerintahan dan pendidikan. Efektifan kepemimpinan yang bersangkutan sangat diharapkan oleh semua pihak yang berkepentingan untuk keberhasilan organisasi tersebut. Thoha (2015:1) juga berpandangan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga atau organisasi sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Sutikno (2014:5) mengatakan bahwa kualitas kepemimpinan seseorang sebagai faktor utama dan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kepemimpinan yang efektif diperlukan dalam suatu organisasi termasuk perguruan tinggi. Abbas (2014: 62) mengatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah segenap kemampuan seorang pemimpin melakukan koordinasi, pemecahan konflik, membangun komunikasi yang efektif, memotivasi, dan menggerakkan karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya, pembinaan staf, dan mewujudkan kesejahteraan anggota organisasi.

Komaruddin (2013:269) menjelaskan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan derajat atau tingkat keberhasilan pelaksanaan manajemen dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Efektivitas kepemimpinan menjadi harapan suatu perguruan tinggi. Selain itu, banyak pihak yang berkepentingan dan mengharapkan keberhasilan perguruan tinggi dimaksud. Hal ini, bukan hanya dari unsur pemimpin tetapi termasuk dosen, mahasiswa, karyawan, dan masyarakat lingkungannya. Ketercapaian tujuan organisasi menjadi indikator utama dalam menentukan efektivitas kepemimpinan. Artinya, efektivitas kepemimpinan tercermin dari seberapa banyak tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dengan derajat keberhasilannya mendekati seratus persen. Efektivitas kepemimpinan tersebut semuanya terwujud melalui kerjasama, partisipasi dan peran serta tenaga pendidik,

tenaga administrasi, dan mahasiswa. Pelaksanaan tugas kepemimpinan secara optimal termasuk bagian penting yang tidak terpisahkan dalam melihat efektifitas kepemimpinan seseorang. Pemimpin mestinya mampu mempengaruhi bawahan mereka agar bekerjasama dengan sungguh, ikhlas, dan bersemangat tanpa merasa dipaksa oleh pemimpin.

Usaha mewujudkan pemimpin yang efektif tentu tidak cukup hanya mengadakan kemampuan *personality* tetapi diperlukan kemampuan untuk dapat menyikapi berbagai faktor yang serta merta mempengaruhinya. Riva'i (2013) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan di antaranya: (1) latar belakang, pengalaman, harapan, dan nilai-nilai, (2) kepribadian, gaya kepemimpinan dan harapan atasan, perilaku bawahan dan karakteristik harapan, dan (3) budaya organisasi. Yaverbaun & Sherman (2014) mengemukakan 16 sifat kepemimpinan yang benar, di antaranya: komitmen (*commitment*), kesetiaan (*loyalty*), dan disiplin diri (*self discipline*).

Memperkuat alasan yang dikemukakan di atas, dihimpun pendapat pakar manajemen pendidikan di lingkungan UIN Imam Bonjol Padang sebanyak 13 orang yang berkaitan dengan beberapa faktor yang dianggap paling besar pengaruhnya terhadap efektivitas kepemimpinan program studi. Diskusi menggunakan teknik kelompok nominal (*the nominal group technique*). Teknik kelompok nominal adalah alat untuk pemecahan masalah pengambilan keputusan dan pembangkit ide-ide strategis (Rohmatullah: 2016:52). Diskusi dilaksanakan melalui *Group WhatsApp*. Peserta diskusi diminta mengemukakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan, ditemukan hasil sebanyak 39 faktor. Kemudian peserta memilih empat faktor yang dianggap paling berpengaruh secara berurut. Hasil diskusi, dilihat Tabel 1.

Tabel 1. Enam Faktor Teridentifikasi Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan Program Studi

NO	Faktor-faktor yang teridentifikasi	Persentase
1	Komitmen organisasi	24 %
2	Motivasi kerja	21 %
3	Komunikasi organisasi	21 %
4	Budaya organisasi	17 %
5	Personality pimpinan	12 %
6	Kecakapan	5 %
	Jumlah	100 %

Kajian dan penelitian efektivitas kepemimpinan menjadi bagian penting dalam pengembangan suatu lembaga, baik bergerak dibidang profit maupun non profit termasuk lembaga pendidikan dengan berbagai aspek kajian yang mengitarinya. Hartono dalam penelitiannya (2007: 41) memaparkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan perilaku komunikasi antarpribadi. Tingginya motivasi berprestasi dan komunikasi antarpribadi yang efektif kepala sekolah, semakin efektif kepemimpinannya.

Selain itu, komitmen organisasi seseorang dapat meningkatkan efektivitas memimpinya. Pimpinan tersebut akan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan mematuhi dan mantaati peraturan yang berlaku, berkontribusi dengan memenuhi segala tugas, loyal pada organisasi, dan hal lainnya yang terikat untuk kemajuan organisasi. Penelitian Mukhtar dkk (2016:122) menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap efektivitas pimpinan di perguruan tinggi. Artinya, semakin meningkat komitmen organisasi pimpinan dalam memimpin perguruan tinggi ternyata mampu menyebabkan terjadinya peningkatan efektivitas kepemimpinan. Penelitian Burhanuddin & Sunarni (2017:13) mengkaji bahwa budaya organisasi berkontribusi positif dan langsung terhadap efektivitas kepemimpinan sekolah. Artinya, semakin dibangun kekuatan budaya

organisasi di suatu sekolah, maka semakin kuat dan besar pula efeknya terhadap efektivitas kepemimpinan yang diselenggarakan oleh kepala sekolah.

Beberapa kajian dan temuan penelitian di atas, dapat dijadikan sebagai dasar konseptual untuk meninjau lebih jauh efektivitas kepemimpinan. Pimpinan program studi bertugas merealisasikan visi, misi, dan tujuan program studi yang relevan dengan visi, misi, dan tujuan lembaga secara keseluruhan. Program Studi adalah kesatuan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang memiliki kurikulum dan metode pembelajaran tertentu dalam satu jenis pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan)

Program studi adalah kesatuan kegiatan pendidikan dan pembelajaran sebagai ujung tombak dalam mencapai tujuan perguruan tinggi. Kondisi ini mengindikasikan dan memerlukan adanya pemimpin yang efektif untuk dapat menyelenggarakan berbagai kegiatan kearah tercapainya tujuan program studi. Rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi, diantaranya disebabkan oleh ketidak mampuan pemimpin program studi. Mahmud (2020:244) ketika memperbincangkan fakta umum praktik pendidikan dan kondisi perguruan tinggi keagamaan Islam negeri, dia mengungkapkan bahwa banyak orang yang mempertanyakan dan memberikan kritik pada lembaga pendidikan tinggi, terutama yang disebabkan oleh ketidakmampuan pemimpin dalam mengelola dan menyelenggarakan perguruan tinggi yang berkualitas. Tanpa terkecuali, hal ini juga diajukan dan dipertanyakan terhadap kualitas dan efektivitas kepemimpinan program studi di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN).

PTKIN adalah salah satu dari unit organisasi di bawah Kementerian Agama Republik Indonesia. Di Sumatera Baratterdapat tiga PTKIN yaitu: Universitas Islam

Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang, Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi, dan Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar. Pengelolaan dasar dan kepemimpinan PTKIN ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI dituangkan dalam masing-masing Statuta dan Organisasi dan Tata Kerja perguruan tinggi. Secara umum dijelaskan bahwa pimpinan program studi memiliki wewenang dan bertanggungjawab tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi pada universitas atau institut dan pimpinan program studi bertanggung jawab terhadap program studi yang dipimpinnya. Dalam melaksanakan tugas ketua program studi bertanggung jawab kepada Dekan dan Direktur untuk pascasarjana. Program studi bertugas menyelenggarakan program studi dalam satu disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni. Program Studi terdiri atas: Ketua, Sekretaris, dan Dosen. Ketua program studi bertugas memimpin dan melaksanakan penyelenggaraan program studi berdasarkan kebijakan Dekan. Sekretaris mempunyai tugas membantu Ketua Program Studi dalam bidang penyelenggaraan program studi, evaluasi, dan pelaporan.

Ketua dan sekretaris program studi berdasarkan kebijakan Dekan, bertugas memimpin dan melaksanakan penyelenggaraan program studi untuk satu disiplin keilmuan termasuk kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian, dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Tugas dan fungsi program studi dilingkungan PTKN tentu tidak terlalu jauh berbeda, di antaranya: (1) merumuskan rencana strategis pengembangan jurusan/program studi, (2) memimpin penyusunan kurikulum, perubahan dan pengembangan kurikulum jurusan/prodi secara berkala, (3) memimpin penyelenggaraan kegiatan penelitian, penulisan jurnal, kegiatan diskusi dosen dan kegiatan pengabdian pada masyarakat, (4) menyusun rencana dan membagi beban tugas mengajar dosen pada setiap semester, (5) menentukan dosen penguji ujian

komprehensif, (6) mengusulkan penugasan dosen penasehat akademik, (7) menyetujui judul dan menyelenggarakan seminar proposal mahasiswa, (9) menunjuk dan menetapkan dosen pembimbing dan penguji skripsi mahasiswa, dan tugas akhir mahasiswa, (10) mengkoordinir dosen membuat rencana perkuliahan semester dan satuan acara perkuliahan, (11) melaksanakan monitoring pelaksanaan perkuliahan berdasarkan aturan yang berlaku, (12) membimbing dan membina kegiatan kemahasiswaan jurusan/program studi, (14) melakukan koordinasi dengan berbagai pihak untuk kelancaran pelaksanaan tugas, (15) memberdayakan alumni jurusan/program studi, (16) membuat laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas jurusan/prodi, dan (17) menerima dan menjalankan tugas lain yang diberikan oleh atasan (UIN Imam Bonjol Padang, tahun 2018).

Memperhatikan kondisi dan volume kerja pemimpin program studi yang lebih kompleks dikarenakan berada pada jalur struktural dengan system kerja yang ketat. Pemimpin program studi bertugas melaksanakan pekerjaan administrasi dan bertanggung jawab mendukung serta mengembangkan tugas-tugas tri dharma perguruan tinggi. Selain itu, pemimpin program studi harus tetap menjalankan tugas utama sebagai akademisi yang tercakup dalam tri dharma perguruan tinggi yaitu pelaksanaan pendidikan dan mengajar, melakukan penelitian, dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Kondisi dan volume kerja tersebut menuntut adanya pemimpin yang efektif, sehingga tujuan program studi dapat dicapai.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan diketahui bahwa pimpinan program studi dalam menjalankan tugasnya, terlihat masih ada yang belum dapat melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. Hal ini, tergambar dari tingkat kehadiran dalam waktu melaksanakan tugas dan keluar kantor pada jam kerja dengan alasan

mengurus keluarga sehingga berakibat pada kurangnya pelayanan kepada mahasiswa dan dosen. Selain itu, kurang mampu mengkoordinasikan tugas bimbingan skripsi dan menguji tugas akhir mahasiswa antar unit kerja sehingga ditemui ada dosen terlalu banyak menguji (13 orang) dan pada bagian lain ditemui ada sangat sedikit (1 orang). (Data FDIK, Rekapitulasi Penguji Munaqasyah Semester Ganjil 2020) Seharusnya pimpinan program studi sesuai aturan yang berlaku, pembagian tugas dosen dengan mempertimbangkan keilmuan, senioritas, dan mengkoordinasikan dengan prodi lainnya. Hal ini berakibat pada tidak terpenuhinya beban kerja dosen dalam menguji tugas akhir mahasiswa.

Pada bagian lain, ditemui pula beban tugas mengajar pimpinan program studi yang melebihi batas normal sampai 18 SKS sehingga tidak dapat memberikan pelayanan mahasiswa dan dosen secara maksimal. Berdasarkan ketentuan beban kerja dosen, ketua dan sekretaris program studi adalah dosen dengan tugas tambahan sebagai pimpinan mengajar minimal 6 SKS dan maksimal 10 SKS.

Selain itu, adanya pemimpin program studi yang tidak dapat memenuhi tugas sesuai masa jabatan yang ditetapkan. Informasi Wakil Rektor I Bidang akademik UIN Imam Bonjol Padang bahwa pimpinan program studi mengundurkan diri dengan alasan menyelesaikan kuliah, merawat orang tua, dan ketidaksesuaian dengan pimpinan dan karyawan lainnya pada unit kerja mereka. Informasi sejalan dengan Wakil Dekan bidang Akademik Fakultas Syariah, pimpinan program studi yang berhenti sebelum habis masa jabatannya dengan alasan sakit, menyelesaikan kuliah, jenuh mengerjakan tugas-tugas jurusan, tidak sesuai dengan perilaku pimpinan dan staf di lingkungan kerja, keterbatas dalam berkomunikasi secara efektif. Hal ini berakibat pada rendahnya efektivitas kepemimpinan program studi.



Kondisi di atas menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan program studi boleh dikatakan belum optimal sesuai dengan yang diharapkan. Faktor yang diduga berpengaruh terhadap keefektifan kepemimpinan program studi adalah budaya organisasi dan motivasi kerja. Pengamatan di lapangan ditemukan ada pemimpin program studi yang belum bisa menanamkan, menjiwai dan melaksanakan dimensi budaya organisasi seperti inovasi, toleransi terhadap konflik dan orientasi hasil sebagai kekuatan positif dalam mencapai tujuan organisasi. Dilihat dari aspek motivasi kerja, di antara pimpinan ada yang rendah motivasinya dan tidak bersemangat sehingga berakibat rendahnya prestasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugas program studi.

Komunikasi dan Komitmen pemimpin termasuk faktor yang berpengaruh terhadap keefektifan kepemimpinan. Di lapangan ditemui ada pemimpin program studi yang belum mampu berkomunikasi secara efektif dengan dosen sehingga menimbulkan kesalahpahaman bahkan bermuara kepada konflik antar pribadi. Pemimpin program studi ada belum mencerminkan loyalitas yang tinggi, tidak bertahan menjalankan tugas kepemimpinan dalam periode yang ditetapkan, dan masih ada yang belum memberi tanggapan empati terhadap permasalahan yang dihadapi dosen dan mahasiswa. Pada sisi lain, di antara pemimpin program studi tersebut dipimpin pula oleh mereka terlihat lebih efektif kepemimpinan yang didukung oleh keteguhannya memegang nilai-nilai budaya organisasi, tingginya tingkat motivasi kerja, kemampuan berkomunikasi secara internal dan eksternal dalam organisasi, dan pemimpin memiliki komitmen yang kuat sehingga dapat digunakan sebagai kekuatan dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

Merujuk di atas, ditetapkan empat variabel yang teridentifikasi paling banyak berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan program studi, yaitu: *pertama*

komitmen organisasi, *kedua* motivasi kerja, *ketiga* komunikasi organisasi, dan *keempat* budaya organisasi. Beranjak dari gejala yang ada di lapangan boleh jadi budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi organisasi, komitmen saja tidak menjamin efektivitas kepemimpinan program studi, lebih dari itu agaknya terdapat faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan program studi. Untuk itu, peneliti tertarik meneliti efektivitas kepemimpinan program studi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKN) Sumatera Barat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Beranjak dari latar belakang masalah di atas, teridentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan program studi sesuai dengan pendapat para ahli. Riva'i (2013:184) memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yaitu: (1) latar belakang, pengalaman, harapan, dan nilai-nilai, (2) kepribadian, gaya kepemimpinan dan harapan atasan, gaya yang disukai, perilaku dan kepribadian harapan bawahan, dan persyaratan kerja, (3) budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan harapan kelompok, kebijakan dan prosedur organisasi, hubungan industri, dan sifat industri, dan (4) kondisi ekonomi, tren industri, dan norma-norma sosial. Siswanto (2013:165) mengemukakan efektivitas kepemimpinan bergantung kepada sejumlah variabel yaitu: kultur organisasi, nilai yang berlaku dalam organisasi, sifat dari tugas dan aktivitas kerja, dan pengalaman pemimpin.

Kepribadian seorang pemimpin akan terlihat dari sifat-sifatnya, pengetahuan dan kemampuannya dalam memimpin. Hal ini akan berpengaruh terhadap keefektifan kepemimpinannya. Usman (2016: 289) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif ditentukan oleh seberapa jauh sifat-sifat seorang pemimpin mampu mengatasi masalah yang tengah dihadapinya. Sifat-sifat yang dimiliki pemimpin yang efektif antara lain

adalah 11 K, yaitu: ketakwaan, kecerdasan, kejujuran, komitmen, keahlian, kesederhanaan, keadilan, keikhlasan, keluasan pandangan, keterbukaan, keluasan hubungan social, keadilan dan kedewasaan. Selain itu, Yaverbaun & Sherman (2014) mengemukakan 16 sifat kepemimpinan yang benar, di antaranya: *commitment* (komitmen), disiplin diri (*self discipline*), *loyalty* (kesetiaan), kreativitas (*creativity*), dan etika kerja yang kuat (*strong work ethic*).

Berdasarkan pendapat di atas, empat faktor diduga mempengaruhi efektivitas kepemimpinan program studi yang akan dilihat dalam penelitian ini, yaitu: faktor budaya organisasi, faktor motivasi kerja, faktor komunikasi organisasi, dan faktor komitmen organisasi. Budaya organisasi adalah karakteristik khas organisasi yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianut, norma yang disepakati, sikap yang dimiliki, beberapa kebiasaan selalu muncul atau ditampilkan, dan tindakan yang ditunjukkan oleh pemimpin program studi di lingkungan PTKN Sumatera Barat. Fenomena di lapangan terlihat bahwa ada sebagian pimpinan yang belum bisa menanamkan, menjiwai dan melaksanakan dimensi-dimensi budaya organisasi sebagai kekuatan positif dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja pimpinan program studi dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Motivasi kerja diciptakan dengan adanya dorongan untuk melaksanakan tugas, kebutuhan berafiliasi dan berprestasi. Kondisi tersebut akan membangkitkan semangat, memandu dan memelihara perilaku kerja yang terkait dengan lingkungan kerja atau tugas kepemimpinannya. Kenyataan di lapangan masih ditemukan pimpinan program studi yang masih rendah motivasi, seperti sering tidak masuk kantor 53 hari dalam jangka tiga bulan. Wakil Dekan mengirimkan surat resmi sebanyak dua kali yaitu: nomor 5472/Un.13/FDIK/PP.00.9/11/2018 dan Nomor:

580/Un.13/FDIK/PP.00.9/12/2018. Hal ini, berakibat rendahnya prestasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugas program studi.

Komunikasi organisasi sangat menentukan dan mendukung efektivitas kepemimpinan program studi, pelaksanaan komunikasi yang efektif secara formal dan informal dapat membantu pemimpin dalam menyampaikan pesan-pesan tugas organisasi. Sebaliknya jika pemimpin tidak dapat berkomunikasi secara efektif diduga menjadi penghambat dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya. Apalagi, sebagian besar waktu yang digunakan pemimpin adalah untuk berkomunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dan berinteraksi sosial di antara anggota organisasi. Fenomena di lapangan terlihat ada pemimpin program studi yang belum berkomunikasi secara efektif dengan dosen sehingga menimbulkan kesalahpahaman bahkan bermuara kepada konflik antar pribadi.

Penelitian Romadona dan Setiawan (2019) menemukan bahwa ketika komunikasi organisasi yang kurang baik, sehingga akan berdampak pada rendahnya kesiapan organisasi untuk berubah. Penelitian Gani (2014:1) lebih kurang seperempat dari seluruh karyawan, yakni sebanyak 101 responden menemukan dan mengalami hambatan komunikasi sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hambatan komunikasi berakibat menurunnya tingkat kinerja karyawan dalam penyelesaian tugas, jumlah pekerjaan yang dapat terselesaikan dan pengetahuan dalam diri karyawan. Untuk itu, kepemimpinan program studi akan efektif, jika didukung oleh pelaksanaan komunikasi secara efektif dalam organisasi baik secara vertikal maupun horizontal, bahkan dengan orang-orang yang berada di luar organisasi atau lingkungan sesuai dengan fungsi program studi.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya, penerimaan terhadap nilai organisasi, kesediaannya untuk berusaha dengan sungguh untuk menjadi bagian dari organisasi. Komitmen merupakan sikap loyal seseorang secara kontiniu dengan menunjukkan kepedulian untuk kesuksesan organisasi. Pemimpin yang memiliki komitmen dalam organisasi mengenal dan memahami tujuan organisasi, setia dan merasa terlibat serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Komitmen organisasional pemimpin program studi belum mencerminkan loyalitas yang tinggi, tidak bertahan menjalankan tugas kepemimpinan dalam periode yang tidak ditetapkan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi di atas, ternyata terdapat banyak faktor yang diduga mempengaruhi keefektifan kepemimpinan program studi. Pemilihan variabel yang memepengaruhi efektivitas kepemimpinan didasarkan kepada fenomena yang dominan terjadi dilapangan sebagaimana yang telah dipaparkan pada indentifikasi masalah di atas. Penelitian ini tidak mungkin mengungkap semua variabel yang teridentifikasi, karena mengingat luasnya cakupan masalah sehingga tidak memungkinkan peneliti melihat secara keseluruhan.

Komitmen organisasi merupakan fokter penting dalam mewujudkan efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki komitmen yang kuat akan berdampak bagi organisasi baik dari eksistensi organisasi, struktur organisasi maupun dari perspektif bawahan. Pemimpin yang berkomitmen tinggi akan memiliki pandangan yang tranformasi dan organisasi akan bergerak dan berkembang sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Komitmen pada dasarnya kesedian dan loyalitas seseorang yang

dibuktikan dari keterlibatan yang tinggi dalam mencapai berbagai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Komitmen organisasi sebagai variabel antara terhadap efektivitas kepemimpinan, didasarkan pada teori kepemimpinan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor personal pemimpin, faktor pengikut, dan faktor situasi. Salah satu aspek penting dari personality adalah komitmen, bagaimana tekad dan loyalitas pemimpin pada pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi pemimpin akan kuat jika didukung oleh motivasi kerja, budaya organisasi, dan komunikasi organisasi. Penelitian ini dibatasi pada lima variabel yaitu: efektivitas kepemimpinan sebagai variabel terikat, budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi organisasi masing-masing sebagai variabel bebas, dan komitmen organisasi sebagai variabel antara. Dengan variabel sebagai berikut:  $X_1$  Budaya organisasi,  $X_2$  motivasi kerja  $X_3$  komunikasi organisasi,  $X_4$  komitmen organisasi, dan  $Y$  efektivitas kepemimpinan.

#### **D. Perumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang masalah diangkatnya penelitian ini dan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pemimpin program studi pada PTKIN Sumatera Barat ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pemimpin program studi pada PTKIN Sumatera Barat ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi pemimpin program studi pada PTKIN Sumatera Barat ?

4. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan program studi pada PTKIN Sumatera Barat ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap efektivitas kepemimpinan program studi pada PTKIN Sumatera Barat ?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung komunikasi organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan program studi pada PTKIN Sumatera Barat ?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan program studi pada PTKIN Sumatera Barat ?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan melalui komitmen organisasi pemimpin program studi pada PTKIN Sumatera Barat ?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap efektivitas kepemimpinan melalui komitmen organisasi pemimpin program studi pada PTKIN Sumatera Barat ?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung komunikasi organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan melalui komitmen organisasi pemimpin program studi pada PTKIN Sumatera Barat ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Beranjak dari perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkap tentang:

1. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pemimpin program studi pada PTKIN Sumatera Barat.
2. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pemimpin program studi pada PTKIN Sumatera Barat.

3. Pengaruh langsung komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi pemimpin program studi pada PTKIN Sumatera Barat.
4. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan program studi pada PTKIN Sumatera Barat.
5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap efektivitas kepemimpinan program studi pada PTKIN Sumatera Barat.
6. Pengaruh langsung komunikasi organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan program studi pada PTKIN Sumatera Barat.
7. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan program studi pada PTKIN Sumatera Barat.
8. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan melalui komitmen organisasi pemimpin program studi pada PTKIN Sumatera Barat.
9. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap efektivitas kepemimpinan melalui komitmen organisasi pemimpin program studi pada PTKIN Sumatera Barat.
10. Pengaruh tidak langsung komunikasi organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan melalui komitmen organisasi pemimpin program studi pada PTKIN Sumatera Barat.

## **F. Mamfaat Penelitian**

Temuan penelitian ini tentu diharapkan memberi manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Menambah khasanah dan nuansa ilmu pendidikan terutama efektivitas kepemimpinan.



- b. Memberikan sumbangan dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan, setelah membandingkan temuan penelitian dengan teori-teori yang digunakan yaitu: efektivitas kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi.
- c. Menambah wawasan atau referensi peneliti berikutnya terutama dalam mengkaji efektivitas kepemimpinan program studi.

## 2. Manfaat Praktis

- a. PTKN, sebagai masukan atau dasar kajian yang dapat menjadi pertimbangan dalam rangka pembinaan dan pengembangan efektivitas kepemimpinan program studi di masa mendatang.
- b. Program studi, sebagai input dan pedoman dasar dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam rangka mencapai tujuan program studi.
- c. Program Pascasarjana S3, khususnya pada Program Studi Ilmu Pendidikan, yang diharapkan dapat dijadikan bahan pengembangan Ilmu Pengetahuan khususnya dalam upaya peningkatan efektivitas kepemimpinan program studi.
- d. Peneliti, guna menambah wawasan khususnya dalam hal penelitian serta sebagai salah satu syarat akademik dalam penyelesaian program Doktor Ilmu Pendidikan pada Pascasarjana UNP Padang.
- e. Peneliti selanjutnya, menjadi bahan perbandingan dan asumsi dasar untuk merangsang peneliti berikutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang terkait dengan efektivitas kepemimpinan.