

## Pengaruh Sinergitas Kepemimpinan terhadap Komitmen dan Budaya Organisasi: Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Islam di UIN Sumatera Utara

Viola Safitri<sup>1</sup> Azrina Febriyani Nasution<sup>2</sup> Putri<sup>3</sup> Nadiya Azka Salsabilla Azizah<sup>4</sup> Yogi  
Rishandi Siagian<sup>5</sup>

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Kabupaten Deli  
Serdang, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

Email: [violasafitri16@gmail.com](mailto:violasafitri16@gmail.com)<sup>1</sup> [azrinafebriyaninasution@gmail.com](mailto:azrinafebriyaninasution@gmail.com)<sup>2</sup>  
[putri0801231007@gmail.com](mailto:putri0801231007@gmail.com)<sup>3</sup> [nadiaazka52@gmail.com](mailto:nadiaazka52@gmail.com)<sup>4</sup> [yogirishandi2123@gmail.com](mailto:yogirishandi2123@gmail.com)<sup>5</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sinergitas kepemimpinan terhadap komitmen dan budaya organisasi dalam konteks organisasi kemahasiswaan, khususnya Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan adalah metode campuran, yakni survei kuantitatif melalui kuesioner dan wawancara kualitatif mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergitas kepemimpinan yang ditandai dengan komunikasi terbuka, musyawarah, pembagian tugas yang adil, dan pemberian motivasi berkontribusi besar dalam membentuk komitmen anggota serta memperkuat budaya organisasi. Mayoritas responden menunjukkan tingkat persetujuan tinggi terhadap indikator kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang sinergis tidak hanya meningkatkan loyalitas anggota, tetapi juga menjadi fondasi dalam menumbuhkan budaya organisasi yang kuat, partisipatif, dan berlandaskan nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, sinergitas kepemimpinan berperan krusial dalam menciptakan organisasi mahasiswa yang adaptif, solid, dan berdaya saing.

**Kata Kunci:** Sinergitas Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, HMI, Organisasi Kemahasiswaan

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of leadership synergy on organizational commitment and culture within the context of student organizations, specifically the Islamic Student Association (HMI) at the State Islamic University of North Sumatra. A mixed-methods approach was employed, combining quantitative surveys with qualitative in-depth interviews. The results indicate that synergistic leadership—characterized by open communication, consensus-based decision-making, equitable task distribution, and motivational support—significantly contributes to strengthening both member commitment and organizational culture. The majority of respondents showed a high level of agreement across leadership, commitment, and cultural indicators. These findings affirm that synergistic leadership not only enhances member loyalty but also serves as the foundation for cultivating a strong, participative, and values-based organizational culture. Therefore, leadership synergy plays a crucial role in shaping adaptive, cohesive, and competitive student organizations.*

**Keywords:** Leadership Synergy, Organizational Commitment, Organizational Culture, HMI, Student Organization



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan memainkan peran penting dalam pengembangan kepemimpinan, karakter, dan keterampilan manajerial mahasiswa di lingkungan perguruan tinggi (Society & Rohman, 2025). Keberhasilan organisasi semacam ini sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan yang terjalin di dalamnya. Sinergitas kepemimpinan, yang mencerminkan kemampuan pemimpin untuk bekerja sama secara harmonis, membangun komunikasi dua arah, serta menyatukan visi dan misi organisasi, menjadi fondasi penting dalam

menciptakan organisasi yang adaptif dan produktif (Society & Rohman, 2025). Dalam konteks organisasi mahasiswa, kepemimpinan tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kolektif dan partisipatif. Artinya, keberhasilan program kerja dan dinamika organisasi tidak hanya bergantung pada satu tokoh pemimpin, melainkan pada seberapa kuat sinergi yang dibangun antar pengurus dalam menyatukan Langkah (Brier, 2014). Sinergitas dalam kepemimpinan akan menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, meningkatkan rasa memiliki, serta memperkuat komitmen individu terhadap tujuan bersama. Komitmen organisasi ini merupakan bentuk keterikatan psikologis dan emosional individu terhadap organisasinya, yang mendorong partisipasi aktif serta loyalitas terhadap peran yang dijalankan (Brier, 2014). Selain itu, budaya organisasi juga menjadi aspek penting dalam menopang keberlangsungan organisasi. Budaya organisasi mencakup sistem nilai, norma, serta keyakinan yang berkembang dan menjadi pedoman perilaku bagi para anggota organisasi (Vierla & Fransiska Agustina, 2024). Budaya yang kuat biasanya terbentuk dari kepemimpinan yang efektif dan konsisten, serta dari adanya komitmen yang tinggi dari seluruh anggota. Dalam hal ini, sinergitas kepemimpinan memainkan peran penting dalam mentransmisikan nilai-nilai budaya organisasi serta menginternalisasikannya ke dalam tindakan nyata anggota organisasi (Vierla & Fransiska Agustina, 2024). Namun dalam praktiknya, tidak sedikit organisasi kemahasiswaan yang menghadapi tantangan dalam menjaga sinergi di antara para pemimpinnya. Ketidaksiharian visi, konflik internal, serta rendahnya komunikasi efektif seringkali menimbulkan hambatan dalam menjalankan roda organisasi. Hal ini berimplikasi langsung pada rendahnya tingkat komitmen anggota serta melemahnya budaya organisasi. Fenomena ini juga ditemukan di beberapa Himpunan Mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, di mana terdapat indikasi terjadinya ketidakharmonisan antar pengurus, lemahnya koordinasi program kerja, serta menurunnya partisipasi anggota.

### **Konsep Kepemimpinan Dan Sinergitas**

Kepemimpinan Sinergistik merupakan tipe kepemimpinan yang fokus perhatiannya diarahkan pada upaya membangun sinergi dari pegawai dan pimpinan. Kepemimpinan sinergistik adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan arahan pada bawahannya dengan rasa percaya terhadap kemampuan mereka. Hal ini juga mencakup cara bekerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, membagi tugas dan wewenang, serta menjalin hubungan komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahannya (Sukmana et al., 2023).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan kumpulan sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama diterima, disepakati, dan dijalankan oleh anggota organisasi sebagai acuan dalam berperilaku dan menyelesaikan berbagai persoalan organisasi (Ummah, 2019). Budaya organisasi sering disebut juga sebagai budaya perusahaan, yaitu sekumpulan nilai atau norma yang telah berlangsung cukup lama dan secara kolektif dipegang oleh karyawan sebagai pedoman dalam menangani masalah organisasi. Nilai-nilai ini disosialisasikan dan tertanam dalam diri anggota organisasi, menjadi bagian dari karakter individu dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi dianggap sebagai roh atau semangat dari organisasi dan para anggotanya (Ummah, 2019). Budaya organisasi juga merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun mampu mendorong individu dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Setiap orang dalam organisasi secara tidak langsung mempelajari budaya yang berlaku, terutama bagi karyawan baru yang ingin diterima dalam lingkungan kerja. Mereka akan berusaha memahami apa yang diperbolehkan dan yang dilarang, yang benar dan yang salah,

serta apa saja yang seharusnya dilakukan atau dihindari. Dengan begitu, budaya organisasi akan diserap dan menjadi bagian dari diri setiap anggotanya melalui proses sosialisasi dan internalisasi (Ummah, 2019).

### **Dinamika Kelompok Dalam Organisasi**

Organisasi Mahasiswa merupakan kelompok di lingkungan kampus yang tidak memiliki struktur formal, dibentuk untuk mengoptimalkan keahlian dan kepentingan para mahasiswa. Dengan fungsi kampus sebagai wadah pengembangan intelektual, tempat ini bisa melahirkan pemimpin yang akan memimpin bangsa menuju kesuksesan. Proses penciptaan pemimpin dilakukan melalui perubahan cara berpikir untuk menciptakan individu yang mampu menjadi pemimpin serta menumbuhkan calon pemimpin masa depan yang dibutuhkan dalam berbagai sektor. Status mahasiswa adalah hal yang sangat berharga, di mana mereka berperan sebagai agen perubahan. Mereka diharapkan memiliki wawasan yang baik dan kepekaan terhadap isu sosial dan politik, serta dapat menunjukkan empati yang ada dalam diri mereka. Untuk memfasilitasi pemberdayaan mahasiswa di kampus, mereka dilatih untuk berorganisasi dan menjalankan peran kepemimpinan melalui kegiatan yang dilakukan di institusi pendidikan. Pemahaman tentang proses belajar tidak hanya terbatas di dalam ruang kelas, tetapi juga dapat dilakukan melalui organisasi di kampus yang memiliki peran krusial dalam membina generasi masa depan. Organisasi yang disebutkan sebelumnya adalah organisasi yang ada di tingkat universitas, seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), dan di tingkat program studi dikenal sebagai Himpunan Mahasiswa Islam (HMI). Sementara itu, organisasi mahasiswa yang menampung minat dan bakat mahasiswa di bidang seni dan olahraga disebut Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM).

### **Hubungan Sinergitas Kepemimpinan Dengan Dinamika Kelompok**

Dalam konteks organisasi modern, sinergitas kepemimpinan memegang peranan krusial dalam membentuk dinamika kelompok yang efektif. Sinergitas kepemimpinan merujuk pada kemampuan pemimpin untuk menciptakan kolaborasi yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dan visi bersama antara dirinya dengan anggota kelompok. Kepemimpinan yang sinergis tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberdayakan anggota kelompok untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama. Dinamika kelompok, di sisi lain, mencakup interaksi dan hubungan antar anggota dalam suatu kelompok yang memengaruhi perilaku, motivasi, dan produktivitas. Aspek-aspek seperti komunikasi, pembagian peran, kohesi, dan manajemen konflik menjadi elemen penting dalam dinamika kelompok. Kepemimpinan yang efektif dapat memfasilitasi dinamika kelompok yang positif dengan menciptakan lingkungan yang mendukung partisipasi aktif, saling menghargai, dan adaptasi terhadap perubahan. Dalam sektor pendidikan, penelitian oleh Solihin et al. (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kolaborasi dan kinerja tim kerja dalam organisasi pendidikan. Pelatihan kerjasama tim juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kolaborasi dan kinerja tim dalam organisasi Pendidikan (Cahyono et al., 2023) Secara keseluruhan, sinergitas kepemimpinan dan dinamika kelompok saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Kepemimpinan yang sinergis menciptakan dinamika kelompok yang positif, sementara dinamika kelompok yang sehat memperkuat efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengembangkan kemampuan untuk membangun sinergi dengan anggota kelompok guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif terhadap perubahan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei kuesioner, yang dilengkapi dengan pendekatan kualitatif berupa wawancara mendalam. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh sinergitas kepemimpinan terhadap komitmen serta budaya organisasi pada Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 responden yang merupakan anggota aktif HMI UIN Sumatera Utara. Kuesioner terdiri dari tiga bagian, yaitu: (1) 10 pertanyaan mengenai sinergitas kepemimpinan, (2) 8 pertanyaan mengenai komitmen organisasi, dan (3) 8 pertanyaan mengenai budaya organisasi. Setiap butir pertanyaan menggunakan skala Likert lima tingkat untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Sebagai pelengkap data kuantitatif, wawancara juga dilakukan pada Kamis, 15 Mei 2025 di UIN Sumatera Utara, guna menggali informasi yang lebih mendalam tentang pandangan anggota HMI terhadap sinergi dalam kepemimpinan, serta dampaknya terhadap komitmen dan budaya organisasi di lingkungan mereka. Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis secara statistik deskriptif untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel, sedangkan hasil wawancara dianalisis secara kualitatif guna memperkaya dan memperjelas temuan dari data kuantitatif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Data Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Usia 18-21 Tahun	22	73,3%
Usia 22-24	8	26,7%
Lama bergabung > 1 tahun	20	66,7%
Lama berganung < 1tahun	10	33,3%

**Tabel 2. Sinargitas Kepemimpinan**

Indikator Pernyataan	Setuju/Sangat Setuju	Persentase
Pemimpin mendorong kerja sama antar anggota	26	86,7%
Pemimpin terbuka terhadap masukan	25	83,3%
Pemimpin memiliki visi yang jelas	24	80%
Pemimpin mampu menyatukan perbedaan	22	73,3%
Komunikasi antar pemimpin dan anggot baik	27	90%
Pemimpin memberi teladan	25	83,3%
Keputusan diambil secara musyawarah	23	76,7%
Pemimpin mendukung pengembangan diri anggota	26	86,7%
Tugas dan wewenang dibagikan secara adil	24	86,7%
Pemimpin memberikan motivasi kepada anggota	28	93,3%

**Tabel 3. Komitmen Organisasi**

Indikator Pernyataan	Setuju/Sangat Setuju	Persentase
Bangga menjadi bagian dari HMI	29	96,7%
Bersedia meluangkan waktu untuk kegiatan organisasi	27	90%
Merasa bertanggung jawab atas keberlangsungan organisasi	26	86,7%
Ingin tetap aktif meskipun sibuk	24	80%
Memiliki ikatan emosional dengan organisasi	25	83,3%
Jarang berfikir untuk keluar dari HMI	23	76,7%
Mendukung keputusan organisasi meskipun tidak selalu sejalan dengan pendapat	24	80%
Merasa HMI berkontribusi pada pengembangan diri	28	93,3%

Tabel 4. Budaya Organisasi

Indikator Pernyataan	Setuju/Sangat Setuju	Persentase
Nilai-nilai islam menjadi dasar utama kegiatan	30	100%
Budaya saling menghargai antar anggota	28	93,3%
Kedisiplinan dijunjung tinggi dalam kegiatan	26	86,7%
Diskusi dan kaderisasi aktif dijalankan	27	90%
Keputusan diambil berdasarkan musyawarah	25	83,3%
Budaya organisasi mendorong inovasi dan ide kreatif	24	80%
Hubungan antar anggota bersifat kekeluargaan	29	96,7%
Norma dan aturan dijalankan secara konsisten	26	86,7%

## Pembahasan

Penelitian ini membahas bagaimana sinergitas kepemimpinan dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) UIN Sumatera Utara dapat memengaruhi komitmen anggota dan budaya organisasi. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada 30 anggota aktif, diperoleh gambaran bahwa sinergi yang baik dalam kepemimpinan berdampak langsung terhadap meningkatnya loyalitas anggota serta pembentukan budaya organisasi yang kuat dan sehat.

1. Sinergitas Kepemimpinan dalam HMI. Sinergitas kepemimpinan ditandai dengan keterbukaan komunikasi, pembagian tugas yang adil, pemberian motivasi, pengambilan keputusan bersama, dan teladan dari pemimpin kepada anggota. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap hampir seluruh indikator sinergitas kepemimpinan, dengan rata-rata persentase di atas 80%. Hal ini mencerminkan bahwa kepemimpinan di HMI UINSU tidak bersifat otoriter, melainkan partisipatif dan dialogis. Pemimpin tidak hanya memerintah, tetapi juga memberi contoh dan melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan anggota dalam forum-forum musyawarah menjadi bentuk implementasi prinsip *shared leadership* atau kepemimpinan berbasis kolektif yang menjadi ciri khas organisasi HMI. Sinergitas ini sangat penting karena menciptakan rasa saling percaya antar pengurus dan anggota. Dalam konteks organisasi kader seperti HMI, kepemimpinan yang sinergis bukan hanya mempercepat pencapaian program kerja, tetapi juga membentuk karakter kader yang kritis, inklusif, dan solutif.
2. Komitmen Organisasi sebagai Hasil Kepemimpinan yang Efektif. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dari indikator seperti rasa bangga terhadap organisasi, kesediaan meluangkan waktu, rasa tanggung jawab, serta loyalitas dalam kondisi sibuk. Rata-rata komitmen anggota mencapai 85,8%, menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. Fakta bahwa hampir seluruh anggota merasa bangga menjadi bagian dari HMI mengindikasikan adanya identifikasi organisasi yang kuat. Mereka tidak hanya menjadi anggota secara administratif, tetapi telah menginternalisasi nilai-nilai dan tujuan organisasi ke dalam identitas pribadi mereka. Ini diperkuat oleh keterlibatan mereka dalam kegiatan-kegiatan rutin seperti kajian, diskusi, aksi sosial, hingga musyawarah internal. Dalam literatur manajemen organisasi, hal ini disebut sebagai *affective commitment*—komitmen emosional yang tumbuh karena rasa memiliki dan keterikatan personal terhadap organisasi. *Affective commitment* ini tidak tumbuh sendiri, melainkan hasil dari iklim organisasi yang diciptakan oleh kepemimpinan. Dengan demikian, sinergitas kepemimpinan menjadi prasyarat penting bagi komitmen jangka panjang kader.
3. Budaya Organisasi: Refleksi dari Kepemimpinan dan Komitmen. Budaya organisasi HMI UINSU yang teridentifikasi dari kuesioner mencakup nilai-nilai keislaman, musyawarah, kedisiplinan, kekeluargaan, keterbukaan terhadap ide, dan penghargaan terhadap perbedaan. Dengan rata-rata persentase sebesar 89,6%, budaya organisasi di HMI tergolong

sangat kuat. Salah satu indikator tertinggi adalah bahwa nilai-nilai Islam menjadi dasar utama kegiatan HMI (100%). Ini menunjukkan bahwa seluruh aktivitas dan kebijakan dalam organisasi dilandasi oleh nilai spiritualitas, kejujuran, dan tanggung jawab moral. Selain itu, budaya kekeluargaan (96,7%) dan saling menghargai antar anggota (93,3%) menjadi pondasi relasional yang mempererat solidaritas kader. Kuatnya budaya organisasi ini merupakan hasil dari proses kaderisasi yang konsisten dan peran pemimpin sebagai penjaga nilai. Budaya organisasi yang sehat menciptakan rasa aman, menumbuhkan inisiatif, dan mempercepat proses regenerasi. Dalam hal ini, HMI UINSU telah berhasil menjaga tradisi organisasi sembari tetap adaptif terhadap perubahan lingkungan kampus dan masyarakat.

4. Keterkaitan antara Ketiga Variabel. Jika dilihat secara menyeluruh, maka sinergitas kepemimpinan berperan sebagai variabel independen utama yang memengaruhi dua variabel lainnya: komitmen dan budaya organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan yang mampu menyatukan visi, menyalurkan aspirasi, dan menumbuhkan rasa kepercayaan, maka komitmen kader akan melemah dan budaya organisasi akan kehilangan arah. Sebaliknya, ketika pemimpin berhasil menciptakan iklim yang kondusif, terbuka, dan bertanggung jawab, anggota akan merasa dihargai dan terdorong untuk berkontribusi aktif. Inilah yang menjelaskan mengapa komitmen kader di HMI UINSU tetap tinggi meski sebagian besar dari mereka juga aktif kuliah atau bekerja. Budaya organisasi yang kuat pun tidak hadir begitu saja, melainkan tumbuh dari praktik-praktik kepemimpinan yang inklusif dan kaderisasi yang berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Sinergitas kepemimpinan yang ditandai dengan komunikasi terbuka, musyawarah, pembagian tugas yang adil, dan pemberian motivasi berkontribusi besar dalam membentuk komitmen anggota serta memperkuat budaya organisasi. Mayoritas responden menunjukkan tingkat persetujuan tinggi terhadap indikator kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang sinergis tidak hanya meningkatkan loyalitas anggota, tetapi juga menjadi fondasi dalam menumbuhkan budaya organisasi yang kuat, partisipatif, dan berlandaskan nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, sinergitas kepemimpinan berperan krusial dalam menciptakan organisasi mahasiswa yang adaptif, solid, dan berdaya saing.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Brier, A. (2014). Organisasi dan Perilaku Organisasi. Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya, April 1974, 1–72.
- Cahyono, H., Patimah, S., Subandi, S., & Makbulloh, D. (2023). Dinamika Tim Kerja Dalam Organisasi Pendidikan: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kolaborasi Dan Kinerja. Profetik: Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam, 4(1), 13–21.
- Society, E., & Rohman, A. D. (2025). Optimalisasi Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Mewujudkan Mahasiswa FTIK UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang. 3.
- Sukmana, F. L., Ahiruddin, & Pradana, M. R. A. (2023). Pengaruh Sinergistik ( Studi Kasus : Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung). Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis Pascasarjana Saburai, 02(02), 128–135.
- Ummah, M. S. (2019). pengantar budaya organisasi. Sustainability (Switzerland), 11(1), 1–14.
- Vierla, V. A., & Fransiska Agustina. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai Klinik Pratama Promedika. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10(3), 1976–1984.