

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Penelitian pada skripsi ini dilakukan di organisasi Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo. Tujuan pemilihan obyek penelitian di Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen pada anggotanya.

Pada dasarnya organisasi Purna PASKIBRAKA Indonesia atau biasa disingkat dengan kata “PPI” sudah terbentuk sejak 21 Desember 1989 yang kemudian disebut sebagai PPI pusat yang berkantor di Ibukota, kemudian PPI DIY terbentuk pada 28 Oktober 1976. PPI DIY memang terlebih dahulu daripada PPI pusat karena cikal bakal terbentuknya PPI ialah di Yogyakarta kemudian diikuti oleh pusat sebagai titik kumpul dari semua PPI di seluruh provinsi. Selanjutnya yaitu PPI Kulon Progo baru terbentuk pada tanggal 12 Juni 1999 mengikuti perintah dari PPI provinsi agar di setiap Kabupaten memiliki organisasi PPI sebagai tempat berkumpul anggotanya.

Pasukan Pengibar Bendera Pusaka memiliki 3(tiga) jenjang bertugas yaitu Nasional (bertugas mengibarkan bendera di Jakarta, tepatnya di Istana Negara), Provinsi (bertugas mengibarkan bendera di Pusat Provinsi), dan yang terakhir di Kabupaten (bertugas mengibarkan benderaa di Pusat Kabupaten). Semua jenjang

diseleksi bermula dari Kabupaten lalu Provinsi dan akhirnya didapatkan 1 pasang yaitu Putra dan Putri perwakilan untuk bertugas di pusat, dan yang lainnya lolos seleksi Kabupaten akan bertugas di Provinsi ataupun Kabupaten.

Pasukan PASKIBRAKA terdiri dari 34 siswa dan 45 TNI serta POLRI, dimana ke-24 siswa dibagi menjadi pasukan 17 ,pasukan 8 pagi,Pasukan 8 sore, serta 1 komandan pleton di setiap satu tempat tugas. Maka dari itu karena di setiap jenjang terdapat PURNA PASKIBRAKA maka dibentuklah PPI sebagai wadah berkumpul dan bertujuan bersama membangun organisasi sesuai visi dan misinya. Organisasi Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo sampai saat ini sudah berusia 18 tahun dan sudah mengalami 3 kali pergantian ketua organisasi, dimulai dari ketua yang pertama kali yaitu Pramudya (Purna PASKIBRAKA Tahun 1997), lalu Gani (Purna PASKIBRAKA Tahun 2000), dilanjut Ariyo (Purna PASKIBRAKA Tahun 2003), dan yang sekarang menjabat ialah Shidiq (Purna PASKIBRAKA Tahun 2007). Pada setiap pergantian ketua juga akan diikuti oleh pergantian pengurus sebagai regenerasi berjalannya organisasi Purna PASKIBRAKA terutama di Kabupaten Kulon Progo.

Visi Purna PASKIBRAKA Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu:

1. Purna PASKIBRAKA Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta Dapat Berdayaguna Untuk Masyarakat, Bangsa dan Negara.

Misi Purna PASKIBRAKA Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu:

1. Peningkatan kualitas spiritual, mentalitas dan ketrampilan anggota

2. Pengembangan silaturahmi dan kerjasama (networking) secara kelembagaan, individu, komunitas antar anggota dan institusi dalam masyarakat luas
3. Diversifikasi kegiatan yang mengarah kepada pengabdian masyarakat
4. Menejerial kegiatan satu atap
5. Penciptaan tatanan organisasi yang aspiratif, terbuka memiliki etos kerja yang tinggi, tanggap, tangguh, jujur serta bertanggungjawab.

Organisasi Purna PASKIBRAKA Indonesia juga memiliki struktur organisasi yang jelas, berikut struktur organisasinya :

SUSUNAN PENGURUS KABUPATEN

PURNA PASKIBRAKA INDONESIA KULON PROGO

MASA BHAKTI 2012 – 2016

Ketua	: Ariyo Bagus Sudirjo, S.Pd.
Wakil Ketua I	: Anggoro Dwi Priambodo, S.Pd.
Wakil Ketua II	: Janu Cahyo Saputro
Sekretaris	: Irfan Ferianto Wibisono, S.Pd.
Wakil Sekretaris	: Hidayat Andhi Dhinata. S.E.
Bendahara	: Merlin Mareta Sari
Wakil Bendahara	: Mega Puspitasari

1. Bidang Sumber Daya Manusia Dan Phbn

Ketua Bidang : Gugum Gumilar, A.Md

Anggota:

Ana Prasetya

Suryatma Nugraha

Amri Muttaqin

Aziz Prabowo

2. Bidang Organisasi

Ketua Bidang : Shidiq Nur Fibriana

Anggota:

Gandung Hari Sasongko

Febriana Kurniawati

Edo Pratama

Ichwan Januar Sulistyono

3. Bidang Kewirausahaan

Ketua Bidang : Wahyu Ramdani

Anggota:

Beni Dwi Ananta Purnama

Lianawati

Hestu Pradini Mustikaningtyas

Ghina Fitri Ariesta Susilo

4. BIDANG HUMAS DAN INFORMASI

Ketua Bidang : Winantu Ginanjar Langgeng

Anggota:

Hayu Avang Darmawan

Gangsar Indra Permana Putra

Tri Sulistyono

Falaa Rizky Amalia

5. Bidang Sosial Dan Kemasyarakatan

Ketua Bidang : Dian Ayuningtyas Sitoresmi

Anggota:

Muzayyana

Karina Ayunani Istika Dewi

Diah Putri Kurniawati

Tiara Yogi Arni

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara membagikan kuesioner kepada seluruh anggota PPI Kulon Progo yang hadir pada rapat pergantian pengurus. Kuesioner dibagikan kepada semua yang hadir rapat, kemudian dilakukan penarikan secara langsung. Dari kuesioner yang sudah didapat maka akan diseleksi sesuai daftar hadir yang aktif selama 2 tahun terakhir. Kemudian beberapa nama yang ada di absensi namun belum mengisi kuesioner dihubungi dan diminta untuk mengisi kuesioner yang berbentuk online.

Tabel 4.1
Pembagian Kuesioner

Kuesioner yang dibagikan	70
Kuesioner yang kembali	59
Kuesioner yang tidak kembali	11

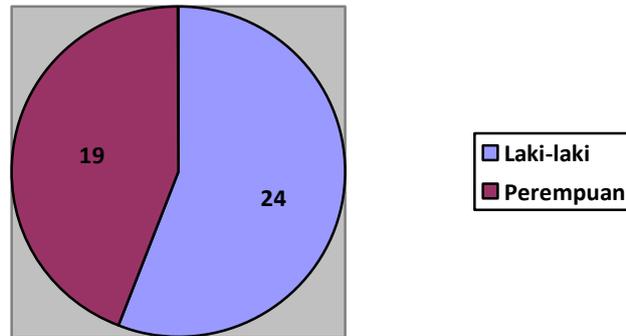
Kuesioner disebar sebanyak 70 kuesioner sesuai dengan peserta rapat yang hadir pada rapat musyawarah daerah Purna PASKIBRAKA Kabupaten Kulon Progo. Kuesioner yang kembali berjumlah 59 kuesioner, sehingga kuesioner yang tidak kembali sebanyak 11 kuesioner karena hilang maupun tidak diisi. Dari segi kuesioner yang sesuai kriteria ada 21 kuesioner ditambah sejumlah 22 kuesioner online sesuai dengan kriteria tetapi tidak hadir ketika rapat. Dari semua kuesioner yang disebar diseleksi sesuai kriteria pengambilan sampel, maka diterima sebanyak 43 kuesioner yang terdiri dari 21 kuesioner yang dibagikan dalam rapat dan 22 kuesioner online.

C. Karakteristik Responden

Sampel dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen Purna PASKIBRAKA Kabupaten Kulon Progo ada 43 orang responden. Bagian ini menyajikan informasi karakteristik dari 43 responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, status, serta usia. Diketahui frekuensi karakteristik responden dapat di lihat pada diagram dibawah ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin

Jenis Kelamin



Gambar 3
Diagram jenis kelamin

Tabel 4.2

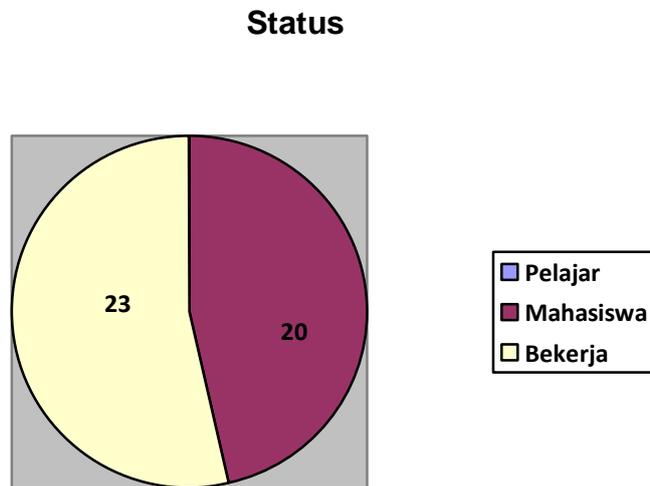
Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frekuensi	Persen (%)
Laki-laki	24	55,81
Perempuan	19	44,19
Total	43	100

Sumber : Output data penelitian, disajikan di lampiran 2

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai frekuensi laki-laki lebih banyak daripada perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status



Gambar 4
Diagram Status

Tabel 4.3

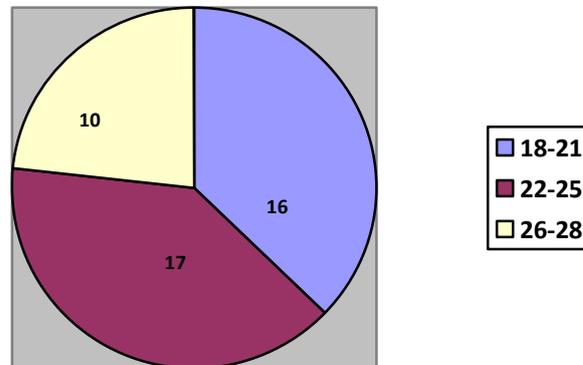
Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frekuensi	Persen (%)
Pelajar	0	0
Mahasiswa	20	46,51
Bekerja	23	53,49
Total	43	100

Sumber : Output data penelitian, disajikan di lampiran 2

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai frekuensi status responden paling banyak yaitu bekerja. Kemudian mahasiswa, dan yang terakhir yaitu pelajar. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa status responden mayoritas berstatus bekerja.

Usia



Gambar 5

Diagram Usia/Kelompok Umur

Tabel 4.4

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frekuensi	Persen (%)
18-21	16	37,21
22-25	17	39,53
26-28	10	23,26
Total	100	100

Sumber : Output data penelitian, disajikan di lampiran 2

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai frekuensi usia antara 22-25 tahun lebih banyak dari pada 18-21 dan yang terendah yaitu nilai rentang usia 26-28 tahun.

D. Analisis Deskriptif

Berikut akan di jelaskan mengenai hasil dari analisis deskriptif variabel-variabel penelitian berdasarkan kategori yang ada:

Tabel 4.5
Kategori tingkat jawaban

Kategori	Batas
Rendah	1 - 2,33
Sedang	2,34 - 3,67
Tinggi	3,68 - 5

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Descriptive Statistik					
	N	Minimum	Maximum	Total Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	43	51	65	56.88	3.547
Budaya Organisasi	43	23	35	29.47	2.640
Komitmen	43	32	45	39.05	3.055

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 3

Tabel 4.7
Mean Variabel

Variabel	$\frac{Mean}{n}$	Hasil
Kepemimpinan	$\frac{56,88}{13}$	4,38
Budaya Organisasi	$\frac{29,47}{7}$	4,21
Komitmen	$\frac{39,05}{9}$	4,34

Pada tabel 4.5 dan 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif dan tabel mean variabel responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini:

1. Kepemimpinan

Pada tabel 4.6 variabel kepemimpinan menunjukkan jumlah rata – rata setiap item pertanyaan yaitu 4,38 dalam kategori tinggi.

2. Budaya organisasi

Pada tabel 4.6 variabel budaya organisasi menunjukkan jumlah rata – rata setiap item pertanyaan yaitu 4,21 dalam kategori tinggi.

3. Komitmen

Pada tabel 4.6 variabel komitmen menunjukkan jumlah rata – rata setiap item pertanyaan yaitu 4,34 dalam kategori tinggi.

E. Uji Kualitas Instrument

Daftar pertanyaan untuk responden terdiri dari 29 daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel untuk diuji kualitas instrumennya dengan spss. Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, jadi validitas menunjuk pada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukuran. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2009). Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji validitas pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Uji Kualitas Instrument Variabel Kepemimpinan

Variabel	Item	Sig.	Keterangan
kepemimpinan	Kp 1	0,005	Valid
	Kp 2	0,001	Valid
	Kp 3	0,036	Valid
	Kp 4	0,032	Valid
	Kp 5	0,028	Valid
	Kp 6	0,002	Valid
	Kp 7	0,000	Valid
	Kp 8	0,000	Valid
	Kp 9	0,001	Valid
	Kp 10	0,028	Valid
	Kp 11	0,000	Valid
	Kp 12	0,000	Valid
	Kp 13	0,001	Valid

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 4

Dari hasil uji validitas instrument variabel kepemimpinan di atas dapat disimpulkan dengan 13 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.9**Uji Kualitas Instrument Variabel Budaya Organisasi**

Variabel	Item	Sig.	Keterangan
Budaya organisasi	Bdy 1	0,000	Valid
	Bdy 2	0,000	Valid
	Bdy 3	0,000	Valid
	Bdy 4	0,000	Valid
	Bdy 5	0,000	Valid
	Bdy 6	0,001	Valid
	Bdy 7	0,001	Valid

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 4

Dari hasil uji validitas instrument variabel kepemimpinan di atas dapat disimpulkan dengan 7 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.10**Uji Kualitas Instrument Variabel Komitmen**

Variabel	Item	Sig.	Keterangan
Komitmen	Kmt 1	0,000	Valid
	Kmt 2	0,000	Valid
	Kmt 3	0,002	Valid
	Kmt 4	0,000	Valid
	Kmt 5	0,000	Valid
	Kmt 6	0,001	Valid
	Kmt 7	0,000	Valid
	Kmt 8	0,001	Valid
	Kmt 9	0,000	Valid

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 4

Dari hasil uji validitas instrument variabel kepemimpinan di atas dapat disimpulkan dengan 9 pertanyaan dinyatakan valid.

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa 29 instrumen pernyataan dan pertanyaan dari jumlah keseluruhan dapat dinyatakan dalam kuesioner adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator, variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam SPSS untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable bila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.11

Uji Kualitas Instrument Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,687	Reliable
Budaya organisasi	0,677	Reliable
Komitmen	0,750	Reliable

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 5

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepemimpinan sebesar $0,687 > 0,60$ sedangkan budaya organisasi sebesar $0,677 > 0,60$ dan variabel komitmen sebesar $0,750 > 0,60$. Berdasarkan tabel diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Maka dengan demikian instrument penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliable, yang berarti bahwa

kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah baik. Karena jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

F. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Variabel dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, artinya data yang kita uji normal. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis berdistribusi normal, namun jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Uji Normalitas Persamaan 1

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55742977
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.066
	Negatif	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.523
Asymp. Sig. (2-tailed)		.947

Variabel dependen : komitmen organisasi

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 4

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,947 $>$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4.13
Uji Normalitas Persamaan 2

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59610604
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.065
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.799

Variabel dependen : Budaya Organisasi

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 4

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar $0,799 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 4.14
Uji Multikolonieritas Persamaan 1

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistiks	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	.907	1.102
	BUDAYAORGANISASI	.907	1.102

Variabel dependen : komitmen organisasi

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 4

Berdasarkan output diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.15
Uji Multikolonieritas Persamaan 2

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	1.000	1.000

Variabel dependen : Budaya Organisasi

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 4

Berdasarkan output diketahui bahwa nilai tolerance variabel independen 1,000 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel independen 1,000 lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.304	3.978		2.842	.007
	KEPEMIMPINAN	-.098	.063	-.235	-1.562	.126
	BUDAYAORGANI SASI	-.124	.085	-.221	-1.467	.150

Variabel dependen : komitmen organisasi

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 4

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar $0,126 > 0,05$ dan variabel budaya organisasi sebesar $0,150 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.17
Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.787	6.514		3.344	.002
	KEPEMIMPINAN	.135	.114	.181	1.181	.244

Variabel dependen : Budaya Organisasi

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 4

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar $0,244 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

G. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

1. Melihat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi digunakan regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Berikut hasil dari pengujian regresi linear sederhana:

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap budaya organisasi. Hasil pengujian t test disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.785	2.321		10.679	.000
	KEPEMIMPINAN	.060	.030	.304	2.045	.047

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 5

Berdasarkan output di atas, analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima,

yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,060 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

Tes selanjutnya yaitu dengan koefisien determinasi. Koefisien determinasi (adjusted R square) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.19

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.304 ^a	.093	.070	2.545

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 5

Tabel di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,304 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,070 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Kemudian Uji F berikut digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh kepemimpinan secara simultan terhadap budaya organisasi.

Tabel 4.20

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.095	1	27.095	4.183	.047 ^a
	Residual	265.602	41	6.478		
	Total	292.698	42			

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 5

Pada bagian ini untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata variabel kepemimpinan terhadap variabel budaya organisasi, dari tabel tersebut terlihat tingkat signifikansi $0,047 < 0,05$, maka model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel budaya organisasi.

Berdasarkan output koefisien di atas, hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,047 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Serta diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,60 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Pengaruh positif diartikan bahwa kepemimpinan yang efektif akan menentukan pembentukan atau perubahan perilaku dalam organisasi. Dengan demikian **hipotesis pertama diterima.**

2. Melihat Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen

Untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen digunakan linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk menguji

hipotesis kedua dan hipotesis ketiga. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, sedangkan hipotesis ketiga yang diajukan adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Berikut hasil dari pengujian regresi linear berganda:

Pertama dilakukan uji t untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen secara parsial digunakan uji t. Uji parsial atau disebut juga uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis kedua dan hipotesis ketiga, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen. Hasil pengujian t test disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.21

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.376	7.330		2.916	.006
	KEPEMIMPINAN	-.019	.116	-.022	-.167	.869
	BUDAYAORGANISASI	.637	.156	.550	4.090	.000

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 6

Berdasarkan output koefisien di atas, hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Kemudian diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,637 bernilai positif sehingga dapat dikatakan

bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen. Dengan demikian **hipotesis kedua diterima**.

Pada tabel **4.18** hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,869 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Dengan demikian **hipotesis ketiga ditolak**.

Pengujian yang dilakukan adalah uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi (*adjusted R square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.22

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547(a)	.299	.264	2.621

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 6

Tabel di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,547 dan dijelaskan bahwa besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,264 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 26,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Selanjutnya dilakukan uji simultan atau uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-

sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji F berikut digunakan untuk menguji hipotesis kedua dan hipotesis ketiga, yaitu melihat signifikansi dari pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap komitmen anggota Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo.

Tabel 4.23

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.208	2	58.604	8.534	.001(a)
	Residual	274.699	40	6.867		
	Total	391.907	42			

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 6

Berdasarkan hasil output SPSS dapat dilihat dimana tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

3. Analisis Jalur

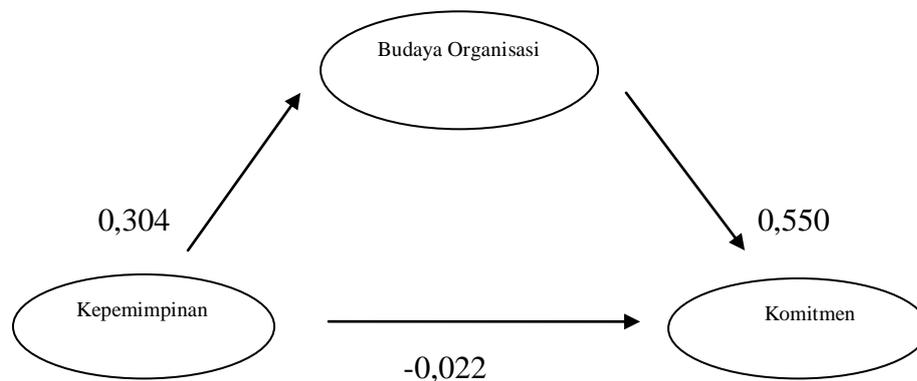
Tabel 4.24

Pengolahan Data Analisis Regresi

Variabel	<i>Standardized coefficients</i>
Kepemimpinan – Budaya Organisasi	0,304
Budaya Organisasi – Komitmen	0,550
Kepemimpinan – Komitmen	-0,022

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran 7

Hasil perhitungan regresi pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien *standardized beta* kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi sebesar 0,304, budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen sebesar 0,550, dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif terhadap komitmen karena nilai koefisien kepemimpinan sebesar -0,022.



Gambar 6
Diagram jalur

Tabel 4.25

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Kepemimpinan – komitmen	Hubungan langsung	Hubungan tidak langsung melalui budaya organisasi	Total pengaruh
	-0,022	$0,304 \times 0,550 = 0,1672$	$(-0,022) + (0,1672) = 0,1452$

Sumber : Hasil analisis data, disajikan di lampiran

Dari hasil perhitungan di atas, pengaruh langsung yaitu variabel kepemimpinan terhadap variabel komitmen adalah sebesar -0,022 dan pengaruh hubungan tidak langsung melalui budaya organisasi adalah sebesar -0,1672, sedangkan kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi

komitmen sebesar 0,1452. Dilihat dari hasil regresi bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen, sehingga tidak diperlukan perhitungan lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung. Dalam penelitian ini budaya organisasi merupakan variabel mediasi, dari hasil tersebut terlihat bahwa hasil pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi variabel yang memediasi.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi

Pada tabel 4.18, nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,060 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Dengan demikian **hipotesis pertama diterima** sebab terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap budaya organisasi.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi, ini karena pada dasarnya pola perilaku anggota biasanya banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Pada PPI Kulon Progo struktur organisasi sangat dihargai dan dihormati, contohnya adalah ketua. Ketua organisasi yang dianggap sebagai pemimpin sebagai contohnya sering memberikan atau mengingatkan mengenai peraturan yang ada dan harus dipatuhi dalam berorganisasi. Ketua membiasakan bawahannya untuk terlibat

langsung pada pekerjaan. Dimana anggota diarahkan langsung untuk menyelesaikan suatu tugas secara tim maupun sendiri. Setelah memberikan tugas, ketua biasanya melakukan pengawasan terhadap apa yang di kerjakan anggotanya. Ketua juga selalu mengingatkan mengenai pola perilaku dan bahasa yang digunakan. Pola perilaku yang utama pada organisasi ini ialah mengenai sopan santun, tegas, disiplin dan mengutamakan tim dalam pengerjaan setiap tugas, kemudian menggunakan bahasa Indonesia yang sopan untuk berkomunikasi dalam organisasi. Hal ini kemudian menjadi terbiasa atau hal yang dilakukan secara terus-menerus dan menjadi ciri khas pada organisasi tersebut yang membedakan dari organisasi lainnya. Inilah yang selanjutnya disebut sebagai budaya organisasi. Jadi kepemimpinan dapat mempengaruhi budaya organisasi dengan cara setiap perintah dan peraturan dari pemimpin maupun organisasi yang dilaksanakan pada PPI Kabupaten Kulon Progo.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurwati dkk (2012), Putu dan Made (2014), Xenikou dan Simosi (2006), dan Kuchinke (2004) yang menunjukkan nilai yang signifikan pada pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin dari organisasi dapat menanamkan, mengembangkan, dan merubah sesuai dengan kepemimpinannya dalam organisasi. Jadi antara kepemimpinan dan budaya organisasi adalah berhubungan karena tidak ada pemimpin yang terlepas dari budaya.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen

Berdasarkan tabel 4.21, hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi 0,637 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen. Diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Dengan demikian **hipotesis kedua diterima** sebab terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen, karena budaya organisasi mampu membuat seseorang merasa memiliki kesamaan dalam bertingkah laku, bekerja secara bersama-sama yang kemudian menyebabkan seseorang harus tinggal pada organisasi tersebut. Pada PPI Kabupaten Kulon Progo setiap anggota sudah memiliki budaya yang sama seperti disiplin waktu, komunikasi yang dekat antar teman, dan perilaku yang sama seperti ketegasan serta latihan fisik setiap waktunya, sehingga semua hal yang dilakukan memiliki kecocokan. Selain itu pada Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo terdapat budaya kebebasan mengeluarkan pendapat maupun ide dalam penyelesaian masalah dan di latih untuk mewujudkan serta mempertanggung jawabkan ide tersebut. Dalam mewujudkannya bisa dilakukan dengan membentuk tim atau dilakukan sendiri. Hal ini dapat membuat anggota organisasi dapat mengembangkan kemampuan dirinya dalam berorganisasi. Hal tersebut menyebabkan mereka merasa menjadi bagian dari organisasi maupun teman lainnya yang berada

dalam organisasi. Sehingga anggota akan merasa memiliki organisasi dan merasa harus bertanggung jawab pada organisasi dan tidak ingin meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaterina dan Intan (2012), dan Prihatin (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri anggota organisasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen

Pada tabel 4.21 hasil regresi diketahui bahwa nilai signifikansi $0,869 > 0,05$ pada variabel kepemimpinan terhadap komitmen, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Dengan demikian **hipotesis ketiga ditolak**, sebab tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen. Pemimpin dalam PPI selalu mengusahakan partisipasi anggota terhadap tim. Kemudian pemimpin selalu menjelaskan bagaimana organisasi ini membutuhkan anggota yang aktif. Pemimpin selalu menanamkan nilai-nilai organisasi untuk mengupayakan tumbuhnya komitmen organisasi pada anggota. Pemimpin juga membuat suasana kerja sesuai yang diinginkan anggota sehingga diharapkan agar mampu meningkatkan komitmen. Tetapi pada hasilnya kepemimpinan tidak mampu mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung. Ada faktor lain yang mempengaruhi komitmen secara signifikan pada PPI Kulon Progo, sebagai contohnya adalah budaya

organisasi yang menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen PPI Kabupaten Kulon Progo. Sehingga setiap hal ataupun perintah yang ditentukan oleh pemimpin PPI Kabupaten Kulon Progo tidak mampu mempengaruhi secara signifikan komitmen anggota organisasi secara langsung perlu adanya faktor lain untuk membentuk komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nunung dan Masurip (2011), dan Yusmedi (2015) yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.