

# **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo**

**Rizza Eri Heripratomo**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar selatan, tamantirto, kasihan, bantul

Telp. (0274) 387656 Fax. (0274) 387646

Email : [info.feb@umy.ac.id](mailto:info.feb@umy.ac.id)

## **Intisari**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen pada purna paskibraka Indonesia kabupaten kulon progo. Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 43 sampel, yang dipilih menggunakan metode purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, kemudian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen, purna paskibraka Indonesia, dan kabupaten kulon progo.

## **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of leaderships, organizational culture to organizational commitment on Purna paskibraka Indonesia kulon progo regency. In this research samples of 43 samples, were selected using purposive sampling method. Analysis tool used in this research is SPSS. Based on the analysis that have been made the result are leadership has positive significant effect to organizational culture, organizational culture has positive significant effect to commitment organizational, and leadership no effect to commitment organizational.*

*Keywords : Leadership, Organizational Culture, Commitment Organizational, Purna Paskibraka Indonesia, and Kulon Progo Regency*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Adanya sumber daya manusia yang aktif maka organisasi tetap akan berjalan sesuai visi dan misi organisasi yang sudah ditetapkan. Semakin banyak anggota organisasi yang berperan aktif maka semakin lancar dalam menjalankan roda organisasi dan semakin banyak anggota yang kurang berperan aktif maka dapat memperlambat pencapaian visi dan misi organisasi.

Belakangan ini semakin dirasakan bahwa keanggotaan aktif dalam Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo menurun jumlahnya dan ini menyebabkan roda organisasi sulit berjalan dengan baik karena kurangnya anggota yang aktif pada organisasi. Terlihat pada pelatihan gladian sentra daerah PASKIBRAKA Kabupaten Kulon Progo. Anggota Purna PASKIBRAKA Indonesia yang hadir hanya sedikit serta jika ada rapat maupun kegiatan yang berhubungan dengan Purna PASKIBRAKA Indonesia jumlah kehadirannya tidak lebih dari 40 orang. Setiap tahunnya ada 42 orang yang menjadi PASKIBRAKA, maka akan ada 84 orang yang aktif jika mengikuti aturan untuk berkewajiban tergabung aktif dalam organisasi selama 2 tahun dan seharusnya jumlah itu akan lebih banyak dengan adanya tambahan generasi yang aktif lebih dari dua tahun di keorganisasian. Hal ini menyebabkan terganggunya proses pencapaian visi dan misi Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo.

## **LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Landasan Teori**

Kepemimpinan serta budaya organisasi masuk dalam lingkup lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja merupakan bagian dari semua permasalahan sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam pengaruhnya pemimpin sangat menentukan lingkungan kerja organisasi. Pemimpin akan menentukan bagaimana pencapaian visi dan misi organisasinya, sedangkan budaya organisasi akan memberikan identitas dalam organisasi tersebut, sehingga budaya organisasi mampu memberikan nilai-nilai dan norma dalam lingkungan kerja organisasi tersebut. Komitmen masuk dalam individual karena keterkaitan langsung dengan sikap pada individu tersebut. Dimana individu yang berkomitmen dan memunculkan sikap individu yang rela bertanggungjawab dan berkorban terhadap organisasi karena rasa berkomitmen muncul pada dirinya sendiri.

## Perumusan Hipotesis

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran (Rauch dan Behling dalam Gary Yukl, 2005). Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan (Jacobs dan Jaques dalam Gary Yukl, 2005). Adanya kepemimpinan yang baik ataupun buruk tentunya akan menimbulkan berbagai dampak pada organisasi. Pengaruh pemimpin dalam mengarahkan organisasi akan menunjukkan apa dampak yang telah dihasilkan dari usahanya. Kepemimpinan yang efektif akan menentukan pembentukan atau perubahan perilaku dalam organisasi. Nurwati dkk (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa nilai yang signifikan pada pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi.

**H1 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Budaya Organisasi**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen**

Budaya Organisasi adalah produk dari nilai interaksi antara proses seleksi, fungsi manajerial, perilaku organisasi, struktur dan proses serta lingkungan dimana organisasi berada (Gibson, *et al* dalam Prihatin Lumbanraja 2012). Keberhasilan organisasi pada saat ini ditentukan oleh budaya dan kemampuannya dalam mentransformasikan diri guna mendukung tujuan organisasi. Taurisa dan Ratnawati (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Prihatin Lumbanraja (2012) yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

**H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen**

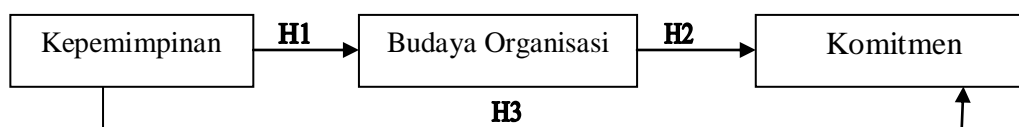
### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen**

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen sebagai cerminan tingkatan di mana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Seorang individu yang memiliki keterikatan pada suatu organisasi, tentunya individu tersebut harus berkomitmen akan kepentingan dalam tujuan yang ada dalam organisasinya. Semakin banyak faktor-

faktor tersebut dimiliki pada seseorang maka akan semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi tersebut. Semakin tinggi tingkat komitmen berarti akan semakin baik karyawan memberikan kontribusinya pada organisasi. Idayanti (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dimana pemimpin memiliki orientasi pada pengembangan dan kemampuan dosen sehingga menjadikan dosen dapat meningkatkan kompetensi mereka serta terwujudnya komitmen yang besar terhadap fakultas ekonomi dan bisnis.

### **H3 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen**

#### **Model Penelitian**



## **METODE PENELITIAN**

### **Subyek/Obyek Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah Purna Pasukan Pengibar Bendera Pusaka atau lebih disingkat dengan PASKIBRAKA dan subyek dari penelitian ini adalah anggota Purna PASKIBRAKA Indonesia kabupaten Kulon Progo.

### **Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data yang sedang dikaji yaitu dari jawaban kuesioner yang disebar. Data ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada anggota Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo. Data yang dibutuhkan adalah data tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling dengan kriteria yang sudah ditentukan.

### **Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

#### **Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan situasional sebagai kepemimpinan yang berfokus pada kesesuaian atau efektivitas kepemimpinan situasional sesuai dengan kematangan pengikut dalam kaitannya dengan tugas tertentu (Hersey dan Blanchard, 1982). Indikator penelitian :

1. Memberitahukan
2. Menjajakan

3. Mengikutsertakan
4. Mendelegasikan

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah mengacu ke suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain, (Robbins dan Judge, 2011). Indikator penelitian :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian ke rincian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi team
6. Keagresifan
7. Kemantapan.

### **Komitmen**

Komitmen adalah hubungan kekuatan relatif yang luas antara individu dan organisasi, (Mowday et al, 1979) dalam Rinonga (2008). Indikator penelitian :

1. Keinginan untuk membantu organisasi
2. Kebanggaan terhadap organisasi
3. Penerimaan setiap jenis tugas yang ada
4. Kesamaan dalam system nilai
5. Kebanggaan dihadapan orang lain
6. Peluang dalam meningkatkan kinerja
7. Pertimbangan dalam proses pemilihan
8. Kepedulian terhadap organisasi
9. Pilihan terbaik untuk bekerja

### **Uji Kualitas Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang kita gunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Pengukuran realibilitas didasarkan pada indeks numerik yang disebut koefisien. Variabel dapat

dinayatakan reliable apabila Koefisien Alpha Cronbach's  $\geq 0,6$  artinya tingkat reliabilitas sebesar 0,6 merupakan indikasi reliabelnya sebuah konstruk.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan :

- a. Analisis grafik
- b. Analisis Statistik

#### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Analisis untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Melihat nilai t hitung, R<sup>2</sup> dan F ratio. Jika R<sup>2</sup> tinggi, nilai F ratio tinggi.
- b. Menentukan koefisien korelasi antara variabel independent yang satu dengan variabel independent yang lain
- c. Melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* yaitu faktor pertambahan ragam.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensinya adalah penaksir (estimator) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Data dan Uji Hipotesis

Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis hipotesis penelitian ini yaitu regresi linear.

- a. Regresi linear berganda

Dalam regresi linear berganda terdapat lebih dari satu variabel independent. Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3. Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

b. Regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel bebas dengan satu variabel tergantung. Dalam penelitian ini, regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1. Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Instrumen

#### 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).

**Tabel 1**  
**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

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

**Tabel 2**  
**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

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

**Tabel 3**  
**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

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.

### 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**  
**Uji Kualitas Instrument Reliabilitas**

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

Semua variabel penelitian menunjukkan nilai *cronbach's alpha* > 0,60, yang berarti semua variabel penelitian dinyatakan reliable.



## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

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.

**Tabel 5**  
**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

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

**Tabel 6**  
**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

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

### Uji Multikolonieritas

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

**Tabel 7**  
**Uji multikolonieritas persamaan 1**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	.907	1.102
	BUDAYAORGANISASI	.907	1.102

Variabel dependen : komitmen

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 8**  
**Uji multikolonieritas persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	1.000	1.000

Variabel dependen : Budaya organisasi

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.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Tabel 9**  
**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
	BUDAYAORGANISASI	-.124	.085	-.221	-1.467	.150

Variabel dependen : komitmen

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 10**  
**Uji heteroskedastisitas persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
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

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

### Pengujian Hipotesis

**Pengujian hipotesis 1 : kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi**

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi digunakan regresi linear sederhana. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap budaya organisasi.

**Tabel 11**  
**Uji Parsial (Uji t)**

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

Variabel dependen : budaya organisasi

**Tabel 12**  
**Uji Koefisien determinasi**

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

Variabel dependen : budaya organisasi

**Tabel 13**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.095	1	27.095	4.183	.047 <sup>a</sup>
	Residual	265.602	41	6.478		
	Total	292.698	42			

Variabel dependen : budaya organisasi

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa nilai  $R^2$  menunjukkan 0,070. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yaitu kepemimpinan terhadap variabel budaya organisasi adalah sebesar 7%. 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 0,060 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, dan kesimpulannya **H1 diterima**.

### **Pengujian hipotesis 2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen**

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen digunakan linear berganda. 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).

**Tabel 14**  
**Uji T**

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

Variabel dependen : komitmen

**Tabel 15**  
**Uji koefisien determinasi**

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

Variabel dependen : komitmen

**Tabel 16**  
**Uji F**

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			

Variabel dependen : komitmen

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa nilai  $R^2$  menunjukkan 0,264. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel komitmen adalah sebesar 26,4%. Analisis regresi budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Serta diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,637 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, dan kesimpulannya **H2 diterima**.

### **Pengujian hipotesis 3 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen**

Hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi  $0,869 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak signifikan terhadap komitmen. Serta diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah sebesar -0,019 bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen, dan kesimpulannya **H3 ditolak**.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi**

Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini, ditemukan bahwa **Hipotesis pertama diterima** dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hal tersebut berarti

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.

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.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen**

Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini, ditemukan bahwa **Hipotesis kedua diterima** dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh 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.

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.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen**

Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini, ditemukan bahwa **Hipotesis ketiga ditolak** dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh 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. 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.

## **SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo. Berdasarkan hasil analisis, hasil hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dan dapat dijadikan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya diantaranya, yaitu

1. Bagi organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi pada Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo sudah baik, sehingga perlu dipertahankan dan di tingkatkan dengan cara mencari faktor - faktor lainnya agar dapat meningkatkan dalam hal budaya organisasi atau pun komitmen organisasi. Dan untuk kepemimpinan, diharapkan mampu untuk mendekati faktor-faktor komitmen agar bisa mempengaruhi komitmen secara langsung dan meningkatkannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, harus lebih menekankan kepada variabel penelitian yang ada. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel untuk menguji keterkaitan pengaruh kepada komitmen organisasi, padahal masih ada faktor lain yang bisa dikaitkan bahkan lebih dari satu untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepada komitmen organisasi. Contohnya kepuasan kerja, stress kerja, atau motivasi kerja.

## **Keterbatasan**

Penelitian ini tidak lepas dari berbagai keterbatasan dan kekurangan antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel untuk melihat pengaruh komitmen dalam sebuah organisasi yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi, padahal masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen di dalam organisasi.
2. Pada sisi teknis di lapangan, dari kuisisioner yang disebar kepada responden penelitian sebanyak 70 kuesioner dan yang kembali sebanyak 59 kuesioner, sedangkan kuesioner online yang diterima dari peserta rapat yang tidak hadir sebanyak 22 kuesioner. 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.
3. Adanya keterbatasan absensi yang ada karena hanya terdapat absensi gladian sentra daerah. Absensi pada kegiatan yang lainnya belum terpenuhi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Chaterina Melina Taurisa, I. R. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Magister Manajemen Universitas Diponegoro . dari <http://unisbank.ac.id>
- Fred, Luthans, *Perilaku Organisasi*, Andi, 2005
- Gibson, J. J. (2009). *Organization (Behavior, structure, Processes) Thirteenth Edition*. Singapore : McGraw-Hill Education.
- Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011
- Koesmono, H. T. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Khatolik Widya . dari <http://ced.petra.ac.id>
- Lumbanraja, P. (2012). *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Organisasi (Studi pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Utara)*. Fakultas Ekonomi USU . dari <http://jurnaljam.ub.ac.id>
- Nursyamsi, I. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar . dari <http://jurnal.unissula.ac.id>
- Peter Lok, J. C. (1999). *The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development*. University of New South Wales . dari <http://emeraldinsight.com>
- Rini, W. A. (2007). *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruh Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran : Studi pada Guru-guru SMU di Kota Surabaya*. Petra-Surabaya, Program Manajemen Perhotelan Universitas Kristen . dari <http://petra.ac.id>
- Robert, Kreitner, dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2014
- Silalahi, B. Y. (2011). *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*. Gunadarma, Fakultas Psikologi Universitas . dari <http://e.journal.gunadarma.ac.id>
- Stephen, Robbins, dan Timothy, Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Salemba empat, Jakarta, 2015