
Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma

Rofiqi*
Budi Wahono**
Khalikussabir**

Email: 17rofiqi@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this research is to examine the impact of organizational culture, motivation, and transformational leadership on organizational commitment. The descriptive quantitative method was applied in this investigation. The participants in this study were members of the Indonesian Islamic Student Movement of Al-Farabi branch of UNISMA Commissariat's extra-campus organization in 2021. Furthermore, the sample was drawn using probability sampling. There are 125 members by this token, however only 55 members may be processed. According to the findings of this study, the factors of organizational culture, motivation, and transformational leadership all have a strong positive influence on organizational commitment, while partially only organizational culture has an inconsequential effect.

Keywords: *Commitment, organizational cultur, motivation, transformational leadership.*

Pendahuluan

Perubahan dan perkembangan yang begitu cepat menuntut manusia untuk menentukan langkah-langkah strategis guna tidak tergerus oleh zaman. Dan sangat dimungkinkan hal tersebut terjadi pada sebuah instansi, perusahaan, maupun organisasi perlu memaksakan diri untuk memiliki strategi yang melaksanakan tranformasi, inovasi guna tetap menjaga kekuatannya sehingga mampu menghadapi perkebangan, persaingan yang begitu cepat dan kompleks. Sebagaimana pendapat (Novitasari, et al., 2020). Perlunya sebuah *road map* yang integral dari sebuah organisasi maupun perusahaan, sehingga arah pengembangan bisnis bisa terlihat dengan jelas. Dari berbagai strategi yang mendesak perlu kiranya juga memperhatikan mentalitas siap berubah (*readiness for change*) pada diri setiap organisasi, lebih-lebih pada organisasi bisnis global. Untuk merealisasikan itu, sangat tidak mungkin melupakan potensi dari SDM di dalamnya.

Dalam perkembangan saat ini banyak organisasi maupun instansi tergerus oleh perubahan di karenakan tidak sanggupnya organisasi mengikuti perkembangan yang ada. hal tersebut lumrah terjadi bahwa sanya kurangnya komitmen SDM yang kemudian bermuara pada ketidak efektifan kinerja dalam organisasi. (O.H Green. 2012: 176), bahwa Kita tidak akan beralih ketika melihat keberhasilan sebagai tujuan, dan kita tahu untuk mencapai itu butuh kesiapan diri, salah satunya komitmen.

Komitmen senantiasa bisa menurun maupun meningkat, tingginya komitmen bisa terjadi dikarenakan faktor-faktor yang mendorongnya salah satunya budaya organisasi.

Budaya yang merupakan kebiasaan yang mencakup beberapa hal didalamnya meliputi nilai, keyakinan, komunikasi, dan penjelasan perilaku yang memberikan panduan kepada orang-orang. Walumba & Lawyer (2013) menyatakan bahwa motivasi menjadi alat dan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang akan membuat suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya. Dalam hal ini pemimpin memiliki peran penting dalam mendorong anggota di bawahnya baik memberikan arahan sesuai sasaran yang ingin di gapai. Maksimal tidaknya dapat ditunjukkan dengan gaya kepemimpinan.

Surbakti (2013) menyatakan bahwa Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional ditandai dengan besar atau kecil pengaruh yang diberikan kepada karyawannya untuk berubah. Pemimpin transformasional sendiri merupakan pemimpin yang memberikan rangsangan keilmuan terhadap anggota guna meningkatkan komitmennya. Sebagaimana hasil penelitian (Dunn et al, 2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi. Dalam gaya kepemimpinan ini memberikan perhatian lebih kepada anggota dalam meningkatkan komitmennya sehingga efektifitas kerja mampu terjaga. Termasuk juga organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi komisariat yang kemudian dikenal dengan PMII rayon Al-Farabi yang menaungi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Sebagai organisasi *non profit* yang bersifat independent menjadikan organ didalamnya dituntut untuk kreasi, inovasi yang kreatif agar mampu bertahan (*survive*) dari tantangan zaman sehingga manfaat dalam berorganisasi mampu dirasakan sampai saat ini. PMII rayon Al-Farabi setiap tahun berhasil merekrut banyak anggota sebagai regenerasi untuk melanjutkan estafet perjuangan nilai serta tujuan mulia, tentu dalam perjalanannya sampai saat ini masih bertahan tidaklah dilakukan dengan praktis. Setelah saya bergabung di dalamnya kurang lebih 3 tahun semenjak di baiat menjadi anggota pada tanggal 14 oktober 2018 di kepanjen kabupaten malang hingga didemisioner sebagai pengurus pada tanggal 1 September 2021 di Lowok waru, Kota Malang. Berbagai macam hambatan terjadi dikarenakan yang menjadi faktor salah satunya ialah melemahnya kekuatan dalam mempertahankan anggotanya.

Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA

2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dimanfaatkan untuk menguatkan teori yang sudah ada dan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya dalam konteks budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan transformasional serta komitmen SDM. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang memiliki variabel yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat di jadikan pembelajaran serta pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Serta menjadikan suatu pertimbangan untuk mencapai suatu landasan dalam kebijakan dalam menentukan proses pengkaderan di PMII rayon Al-Farabi, jika di pandang perlu.

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah sejauh mana anggota dapat menentukan dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Hal ini mengharuskan ketersediaan anggota untuk menyumbangkan upaya substansial atas nama organisasi dan atau niatnya untuk bertahan dalam organisasi untuk waktu yang lama (John A Wagner & Hollenbenck, 2010). Stum (2008) mengemukakan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya; Budaya keterbukaan, Kepuasan kerja, Kesempatan individu untuk berkembang, Tujuan organisasi, Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut (Allen dan Meyer, 1991) komitmen organisasi terdiri dari 3 dimensi yakni; komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan yang kemudian menjadi indikator dari komitmen organisasi.

Budaya Organisasi

Identitas dari budaya organisasi ialah komponen nilai dan keyakinan yang sama antar anggota dan melaksanakan dengan keseragaman untuk mewakili secara simbolik dari identitas kelompok tersebut. Khalikussabir,dkk (2017) menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam organisasi tertentu dari lingkungan sosial mereka.

Robbins (2014) menjelaskan bahwa ada berapa karakteristik yang menunjukkan hakikat budaya organisasi, diantaranya;

1. Dorongan organisasi terhadap anggota untuk bersikap inovatif dan berani mengambil keputusan. Indikatornya ialah dorongan untuk melakukan inovasi dan juga dorongan terhadap tantangan.
2. Seberapa besar keputusan pimpinan dalam mempertimbangkan dampak dari hasil karyawan dan organisasi. Indikatornya merupakan mempunyai hak untuk berkembang dan juga hak yang sama dalam karir.
3. Perbandingan dari kegiatan organisasi lebih melibatkan kerja tim atau individu. Indikatornya ialah saling menghargai dan juga kerja sama dalam tim.
4. Ukuran manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Indikatornya ialah dituntut untuk bekerja keras dan dituntut agar lebih berkualitas.

Motivasi

Motivasi kerja sendiri merupakan dorongan yang ada dalam diri seorang anggota organisasi yang nantinya melakukan kerja-kerja guna mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. (Antonio dan Sutanto, 2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan Perilaku Pekerja ditunjukkan dengan perilaku Perilaku yang menunjukkan semangat kerja sehingga mampu bekerja dengan maksimal.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan sesuatu yang tidak asing dari segala kalangan, karena metode atau gaya dalam dalam dapat dirasakan berbeda oleh seorang anggota dalam organisasi. Rorimpandey (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang memberikan perhatian, rangsangan intelektual, dan nilai moral kepada para bawahannya untuk meningkatkan kesadaran individu. kepemimpinan transformasional adalah dorongan yang diberikan oleh pemimpin terhadap anggota maupun bawahan untuk meningkatkan produktivitas anggota maupun bawahan dalam rangka mengembangkan organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

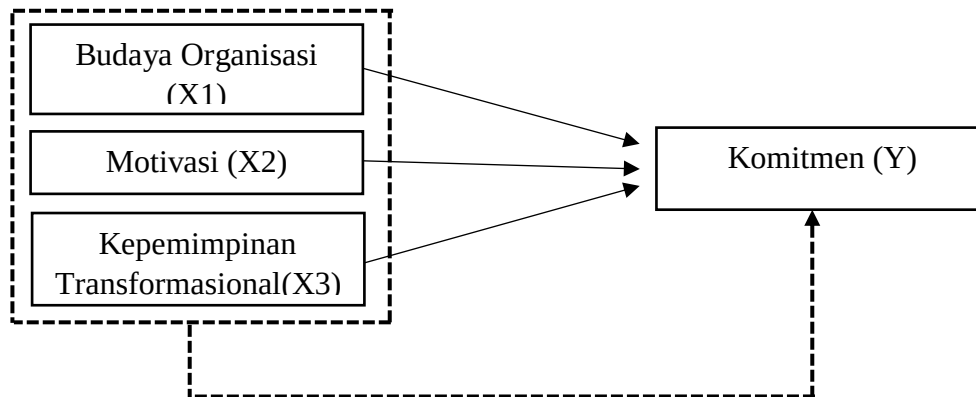
Penelitian Terdahulu

Ellys dan Mei Ie (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasilnya ialah kepuasan kerja yang berpengaruh positif pada karyawan komitmen. Dan budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi karyawan.

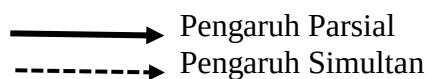
Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Rustam efendi. dkk, 2020) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). Dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional, latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada objek organisasi yang di teliti.

I Gede Utarayana & I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional”. Hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kerangka Konseptual



Keterangan:



Hipotesis

Adapun hipotesis berdasarkan latar belakang, rumusan masalah yang dilandasi dengan teori, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi anggota PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
- H₂: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen anggota PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
- H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi anggota PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
- H₄: Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi anggota PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dan kasual yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian. penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu mengumpulkan data, melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA pada tahun 2021 dengan jumlah 125 orang dengan menggunakan *probability sampling* dalam pengambilan sampel. Dengan metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan anggota angkatan 21 Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA. Dengan sampel yang diambil 55. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA yang disebut sebagai PMII rayon Al-Farabi di bentuk sejak tahun 1990 merupakan organisasi ekstra kampus yang menaungi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Uji Instrumen

Hasil uji validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KOMITMEN	Y1.1	0,832	0,2656	Valid
	Y1.2	0,810	0,2656	Valid
	Y1.3	0,793	0,2656	Valid
Budaya Organisasi	X1.1	0,636	0,2656	Valid
	X1.2	0,757	0,2656	Valid
	X1.3	0,788	0,2656	Valid
	X1.4	0,619	0,2656	Valid
	X1.5	0,370	0,2656	Valid
	X1.6	0,759	0,2656	Valid
	X1.7	0,734	0,2656	Valid
	X1.8	0,772	0,2656	Valid
Motivasi	X2.1	0,785	0,2656	Valid
	X2.2	0,749	0,2656	Valid
	X2.3	0,793	0,2656	Valid
	X2.4	0,716	0,2656	Valid
	X2.5	0,685	0,2656	Valid
Kepemimpinan Transformasional	X3.1	0,795	0,2656	Valid
	X3.2	0,780	0,2656	Valid
	X3.3	0,859	0,2656	Valid
	X3.4	0,858	0,2656	Valid
	X3.5	0,895	0,2656	Valid
	X3.6	0,858	0,2656	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.7 diketahui bahwa semua variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah valid. hal tersebut dibuktikan dari r hitung lebih besar dari r tabel. Dimana dari 55 responden di tentukan R tabelnya berdasarkan uji signifikan sebesar 0,2656.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Alpha Cronbach	Keterangan
Komitmen	0,741	Reliabel
Budaya Organisasi	0,831	Reliabel
Motivasi	0,796	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,913	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dengan Instrumen yang dikatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach* > 0,60. Maka variabel-variabel tersebut di nyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,37664613
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,055
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,164 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 4.9 diketahui bahwa “nilai signifikansi residual regresi menyentuh angka 0,164 dengan nilai signifikan 0,05. Artinya

nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolonieritas bisa dilihat Jika nilai *tolerance value* > 0,1 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Dan Jika nilai *tolerance value* > 0,1 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,625	1,836		-,885	,381		
BUDAYA ORGANISASI	,067	,042	,136	1,604	,115	,974	1,026
MOTIVASI	,331	,079	,483	4,171	,000	,525	1,905
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,188	,060	,366	3,138	,003	,517	1,934

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Table 4.10 diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1, artinya bisa dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara varibel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan Uji Getser. Uji Gletser dilakukan dengan cara meregresi antara variabel independen dengan nilai absolute dari unstandardisas residual. Syarat agar tidak terjadi heteroskedastisitas adalah nilai absolut residual atau nilai signifikan > 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,702	1,162		1,465	,149	
BUDAYA ORGANISASI	-,025	,027	-,131	-,952	,346	
MOTIVASI	-,067	,050	-,249	-1,331	,189	
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,062	,038	,307	1,628	,110	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diketahui bahwa Hasil nilai signifikan varibel diatas > 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi non heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil uji regeresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1,625	1,836		-,885	,381	
BUDAYA ORGANISASI	,067	,042	,136	1,604	,115	
MOTIVASI	,331	,079	,483	4,171	,000	
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,188	,060	,366	3,138	,003	

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil tabel di atas dapat di interpretasi kan sebgai berikut:

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + e$$

$$Y = -1,625 + 0,067X1 + 0,331X2 + 0,188X3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- Nilai konstanta sebesar -1,625. Artinya jika variabel Budaya organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Kepemimpinan Transformasional nilainya 0, maka Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi (Y) nilainya -1,625. Dari itu tanpa budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan transformasional anggota PMII rayon alfarabi tidak ada komitmen sama sekali bahkan negatif.
- Variabel Budaya Organisasi (X1) dengan koefisien regresi X1 sebesar 0,067 artinya jika Budaya organisasi mengalami kenaikan maka Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi akan mengalami kenaikan 0,067.
- Variabel Motivasi (X2) dengan koefisien regresi X2 sebesar 0,331 artinya jika motivasi mengalami kenaikan maka Komitmen anggota PMII Rayon Al-Farabi akan mengalami kenaikan 0,331.
- Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) dengan koefisien regresi X3 sebesar 0,188 artinya jika Kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan maka Komitmen anggota PMII Rayon Al-Farabi akan mengalami kenaikan 0,188.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	182,862	3	60,954	30,376
	Residual	102,338	51	2,007	
	Total	285,200	54		
a. Dependent Variable: KOMITMEN					
b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI					

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil uji F dengan hasil signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi dapat diterima.

Uji Parsial (t)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,625	1,836		,381
	BUDAYA ORGANISASI	,067	,042	,136	,115
	MOTIVASI	,331	,079	,483	,000
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,188	,060	,366	,003
a. Dependent Variable: KOMITMEN					

Sumber: Data diolah, 2022

1. Variabel Budaya Organisasi

Hasil uji t mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Komitmen (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,171 dengan nilai signifikansi sebesar 0,115. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen. Dari itu ada 89% masih memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. Variabel Motivasi

Hasil uji t mengenai pengaruh Motivasi (X2) terhadap Komitmen (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,171 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen.

3. Variabel Kepemimpinan Transformatif

Hasil uji t mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X3) terhadap Komitmen (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,138 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Kepemimpinan Transformatif secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.620	1,417

a. Predictors: (Constant), KEPIMPINAN TRANSFORMATIF, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa *adjusted R square* sebesar 62% variabel dependen yakni Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan Transformatif. Sedangkan 38% dipengaruhi variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disajikan implikasi sebagai berikut;

1. Budaya Organisasi setelah di uji memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi. Tidak signifikannya variabel tersebut dikarenakan pada item pernyataan “saya di berikan ruang untuk mengembangkan diri di organisasi (X1.5)” terdapat 10% responden yang memilih tidak setuju. artinya dari jumlah total sampel yang di ambil ada 6 anggota yang merasa bahwa mereka tidak ada ruang untuk berekspresi, mengembangkan diri atau berproses di dalam organisasi. Di tambah dengan 23, 64% yang masih ragu-ragu antara di berikan ruang atau tidak. Selain dari pada itu hak yang sama dalam karir/proses dalam organisasi mendapatkan rata-rata 38,8% dengan data 5 orang yang tidak setuju dan 16 orang yang masih ragu-ragu. Hal ini menunjukkan meskipun tidak signifikan budaya organisasi masih memiliki pengaruh 89% terhadap komitmen organisasi. Sebagai mana pendapat stum (2008) bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi komitmen diantaranya yang berkaitan dengan variabel ini ialah budaya keterbukaan, dan kesempatan individu untuk berkembang. Hal ini sangat tidak mungkin untuk manajemen organisasi diabaikan agar ketersediaan anggota sangat kuat dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
2. Motivasi setelah di uji memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi terhadap anggota yang terjadi di organisasi PMII rayon Alfarabi sudah baik. Hal ini akan lebih baik lagi kalau ditingkatkan dikarenakan motivasi merupakan kinerja yang berperan atas intensitas, arah dan waktu dalam berlangsungnya usaha individu untuk mencapai sasaran. Dari hasil data yang diperoleh bahwa pada item tentang kondisi organisasi mendapatkan rata-rata terendah dengan nilai 4,15 sehingga juga perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi untuk meningkatkan komitmen dalam berorganisasi.
3. Kepemimpinan Transformatif setelah di uji memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan gaya

kepemimpinan transformasional mempunyai peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi, di karenakan sikap pemimpin yang memiliki pengaruh ideal atau mampu menyampaikan visinya, menginspirasi, stimulasi intelektual dan mampu memperhatikan anggotanya akan menciptakan aktivitas-aktivitas organisasi yang kreatif dan massif, untuk itu membutuhkan komitmen yang kuat dalam mencapainya.

4. Meningkatkan komitmen berorganisasi perlu banyak hal yang harus di perhatikan, apalagi organisasi yang orientasinya pada pengembangan sumber daya manusia maupun organisasi *non profit*. Hal tersebut perlu di perhatikan oleh pemangku kebijakan dalam organisasi bahwa penyampaian visi yang jelas, sikap kepedulian yang tinggi, dorongan yang di buktikan dengan menjadi inspirasi sekaligus motivasi bagi anggota agar lebih berkualitas serta menciptakan nuansa proses yang sangat mendukung. Hal tersebut berimplikasi pada komitmen anggota dalam mengembangkan diri di organisasi sehingga kekuatan solidaritas yang di bangun atas dasar hasil penelitian yang dilakukan menjadi sebuah identitas yang akan dikenal sebagai organisasi yang bagus diluar instansinya. Sebagaimana pendapat wright dan kehoe (2013) bawa “sumber daya manusia dalam hal ini anggota sebagai dasar kekuatan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif” sehingga *goals* maupun integritas organisasi itu sendiri dapat tercapai dengan maksimal.

Kesimpulan Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi. Artinya antara ketiga variabel X tersebut ada keterkaitan dimana semakin meningkat kualitas dari budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan transformasional maka rasa ingin bertahan atau komitmen anggota semakin kuat terhadap organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Budaya Organisasi secara parsial (t) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi. Hal itu disebabkan oleh hasil distribusi responden dengan hasil rata-rata terendah pada item pernyataan hak yang sama dalam berkembang dan hak yang sama dalam karir atau proses. Untuk itu perlu kiranya manajemen organisasi memperluas ruang ekspresi sehingga kekuatan keseragaman yang terkemas menjadi kesatuan persepsi sebagai identitas organisasi. Kemudian menjadi alasan anggota dalam mempertahankan kenaggotaannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi. Dalam hal ini pemangku kebijakan akan lebih baik meningkatkan dorongan terhadap anggota sehingga berimplikasi pada komitmen anggota terhadap organisasi
4. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi. Dari itu sangat perlu seorang pemimpin lebih pro aktif dan menjadi sosok inspirasi sehingga anggota memiliki komitmen yang tinggi dan terdorong untuk menciptakan hasil-hasil yang maksimal.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Hal-hal yang mempengaruhi terhadap Komitmen Organisasi dalam penelitian hanya terdapat tiga variabel dengan hasil 68%. Artinya untuk mencapai kesempurnaan masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi.
2. Penelitian ini dilakukan di PMII Rayon Al-Farabi, maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh PMII Rayon Al-Farabi.
3. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner sehingga data yang dapat di kelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini, baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi khususnya Anggota PMII Rayon Al-farabi dan memperluas kegunaan dari hasil penelitian.

Bagi intansi yang di teliti mempertahankan dan meningkatkan kedekatan emosional, menjadi budaya sebagai identitas utuh atas dorongan semangat untuk mengembangkan diri dan gaya kepemimpinan tranformasional sehingga keseluruhan anggota memiliki Komitmen yang kuat. Dan memperluas ruang-ruang pengembangan harus selaras dengan jumlah kuantitas dan kebutuhan dari anggota. Serta meningkatkan kepedulian terhadap kebetuhan dari anggota sehingga rasa memiliki terhadap organisasi benar-benar kuat

Daftar Pustaka

- Arifin, Rois. khalikussabir & Amirullah (2017) Budaya dan Prilaku Organisasi, Malang: Empat dua Kelompok Intrans Publishing
- Atmosoeprapto, (2011). Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan. Jakarta : Gramedia
- Ayal, Andre, Bernhard Tewal, and Irvan Trang (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 7.4.
- Daft, R. L, (2003). Manajemen. Edisi Kelima, Jakarta, Erlangga, h.50.
- Dunn, M. W., Dastoor, B., & Sims, R. L. (2012). Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Cross-Cultural Perspective. *Journal of Multidisciplinary Research*, 4(1), 25–59.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Ikip Pgri Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Kehoe, R. R., and Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors". *Journal of Management*, 39(2), 366-391.

- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*. Deepublish.
- Lauture, R., Amewokunu, Y., Lewis, S., Lawson, B., & Assion. (2012). Impact Of Culture On The Organizational Commitment Of Public-Sector Employees In Haiti. *International Business and Economics Research Journal*, 11(3), 331–342.
- Novitasari, dkk, (2020). Effect of Organizational Justice on Organizationa Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96–112.
- O.H Green. (2012). *The Emotions: A Philosophical Theory*. Dordrecht: Springer
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 81–96.
- Permatasari, K., & Supartha, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Megah Food Trading. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8), 4127–4155.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17-23.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Robbins, Stephen P, (2011). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sanosra, (2018) *The Effect Of Work Motivation, Organizational Climate On Organizational And Performance Commitments Of Education Teachers Of Age Children Education Teachers In Ikip Pgri Jember JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol. 8, No. 1, ISSN:2541-2566*
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ke-5, PT Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(03).
- Sutrisno Edy, (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Utarayana, I Gede & I Gusti Ayu Dewi Adnyani, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 1, 2020 : 344-363, 25.
- Wagner, John A. and Hollenbeck, Jhon R 2010. *Oganisasi Behavior: securing Competitive Advantage*. New York: McGraw-hill
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). *KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Walumba, F., & Lawyer, J. (2013). *Building Effective Organizations: Transformational Leadership, Collectivist Orientation, Work-Related Attiudes and Withdrawal*

Behaviours in Three Emerging Economies. The International Journal of Human Resource Management, 14(7), 1083–1101

Yavuz, M. (2012). The Effects of Teachers Perception of Organizational Justice and Culture on Organizational Commitment. African Journal Of Business Management, 4(5), 695–701.

Rofiqi* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma