

**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Pengurus Himaprodi Manajemen (Studi kasus Himaprodi Manajemen FEB
Universitas Islam Malang Periode 2002)**

Mohamad Miftachul Kamal *)

Budi Wahono **)

Khalikussabir *)**

Email : miftach856@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine and influence Organizational Commitment and Organizational Culture on Management Performance of Hima Study Program Management (Case Study of Management Hima Study Program). This research includes a type of research with quantitative. The method used is multiple linear regression. The sampling technique uses the formula from Solvin with the calculation results of 53 samples. To solve the problems in this study using SPSS with the help of validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, and t test. The results showed that simultaneously. Variable Organizational Commitment (X1), Organizational Culture (X2), has a significant effect on the Management Performance of Himaprodi Management (Y). And there is a partial influence between Organizational Commitment (X1), Organizational Culture (X2) on Management Performance of Himaprodi Management (Y).

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Culture, Management Performance of Himaprodi Management*

Pendahuluan

Latar Belakang

Kelompok ialah tempat SDM yang memiliki ide serta gagasan yang berbeda, tapi memiliki satu tujuan sama. Dalam hal ini yang jadi pokok utama didalam tergapainya sebuah tujuan organisasi ialah SDM. Berdasarkan Ismail (2010:111) SDM ialah elemen utama dari organisasi dibanding elemen lainnya seperti modal, teknologi serta uang. Juga didalam organisasi non-profit komitmen SDM ialah elemen yang sangat fundamental. Karena kunci sukses sebuah organisasi adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus. Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua pengurus. Hal ini tercapai jika ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu.

Tuntutan dalam organisasi ialah tanggung jawab semua SDM yang ada didalamnya yang wajib dilaksanakan oleh pengurus baik individu ataupun kelompok. Organisasi bisa terbuat dimanapun, oleh siapa saja, serta dengan maksud apapun termasuk di lingkungan kampus. Ada beberapa organisasi di lingkungan kampus yang salah satunya yaitu Organisasi Himpunan Mahasiswa Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang atau disebut dengan Himaprodi Manajemen dengan jumlah pengurus 113 mahasiswa. Himaprodi Manajemen berfungsi sebagai wadah bagi mahasiswa manajemen untuk melaksanakan dan mengembangkan kegiatan yang bersifat penalaran atau keilmuan dalam peningkatan kualitas bakat dan

kemampuan yang dimiliki serta menjadi sarana dan aspirasi untuk mewujudkan kesejahteraan di lingkup kampus, sehingga kinerja suatu organisasi jadi tolak ukur dari berhasil ataupun tak berhasil sebuah kelompok. Menjadi pengurus serta pemimpin didalam organisasi bukan hal yang mudah, sebab dari awal ditunjuk buat berkomitmen serta bertanggung jawab.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk memfokuskan penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen (Studi Kasus Pengurus Himaprodi Manajemen FEB Universitas Islam Malang)”.

Rumusan Masalah

Menurut hasil judul riset, maka rumusan masalah akan diterangkan menjadi:

- a. Bagaimana komitmen organisasi dan budaya organisasi memberi pengaruh signifikansi kepada kinerja pengurus ?
- b. Bagaimana komitmen organisasi memberi pengaruh signifikansi kepada kinerja pengurus?
- c. Bagaimana budaya organisasi memberi pengaruh signifikansi kepada kinerja pengurus ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, jadi tujuan riset ini sebagai berikut :

- a. Akibat komitmen serta budaya organisasi kepada kinerja Himaprodi Manajemen FEB Unisma periode 2022.
- b. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja Himaprodi Manajemen FEB Unisma periode 2022 .
- c. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja Himaprodi Manajemen FEB Unisma periode 2022.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia.

- a. Output riset bisa menjadikan alat pembelajaran ilmu pengetahuan serta menambahkan referensi juga informasi buat penelitian serta para pembaca perihal manajemen SDM.
- b. Output riset bisa dipergunakan oleh pengurus selanjutnya di Himaprodi Manajemen Universitas Islam Malang sebagai pertimbangan untuk menyesuaikan komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja Organisasi Himaprodi Manajemen Universitas Islam Malang.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Pengurus

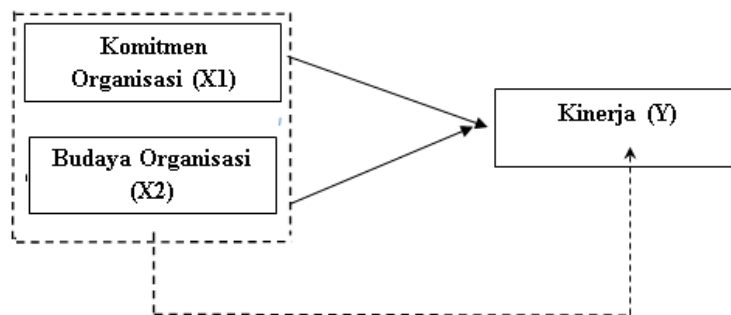
Kinerja ialah melaksanakan pekerjaan serta output yang digapai dari pekerjaan itu Hamali, (2016: 98). Mangkunegara (2017) mendeskripsikan kinerja jadi output kerja melalui kualitas serta kuantitas yang diraih pekerja didalam melakukan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberi. Buat mengetahui output kinerja seorang wajib dilihat penghitungan ataupun penilaian kerjanya (Wibowo, 2014: 270).

Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (2016:117) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Darmadi (2018:200) komitmen organisasi ialah keahlian individu serta keinginan menyamakan tingkahnya dengan kebutuhan, prioritas, serta maksud organisasi serta bertindak buat maksud ataupun kebutuhan organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Bismala et al., (2017:138) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Adapun menurut Bahri, (2018:34) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk melaksanakan kerjanya.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis 1 : Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Hipotesis 2 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Hipotesis 3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian adalah suatu proses pengembangan teori dan tujuannya untuk bisa mendapatkan jawaban dari suatu permasalahan yang tengah diteliti. Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut maka jenis penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang jenis datanya dapat diukur dalam suatu skala numerik (Ramdan, 2017).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018), data primer adalah “sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam hal ini penelitian menyebarkan kuisioner kepada pengurus Himaprodi Manajemen 2022.

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2018) populasi ialah daerah general yang berisikan obyek dan subyek yang memiliki kualitas serta karakter khusus yang dipatenkan periset buat dipelajari serta diambil simpulannya.

Populasi yang digunakan didalam riset ini yaitu pengurus Himaprodi Manajemen dengan total 6 dari badan pengurus harian (BPH), 21 dari divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), 20 dari divisi Penelitian dan Pengembangan (LITBANG), 23 dari divisi Lintas Jaringan (LINJAR), 21 dari divisi Komunikasi dan Media (KOMED), 22 dari divisi Kewirausahaan. Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang Nomor: 510/P44/U.08/D/F.5/III/2022 yang berjumlah 113 pengurus.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butiran Pertanyaan	Nilai KMO	Kriteria Valid	Keterangan
Variabel Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,850	> 0,05	Valid
	X1.2	0,803	> 0,05	Valid
	X1.3	0,742	> 0,05	Valid
Variabel Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,746	> 0,05	Valid
	X2.2	0,617	> 0,05	Valid
	X2.3	0,610	> 0,05	Valid
	X2.4	0,805	> 0,05	Valid
Variabel Kinerja Pengurus (Y)	Y.1	0,746	> 0,05	Valid
	Y.2	0,695	> 0,05	Valid
	Y.3	0,753	> 0,05	Valid
	Y.4	0,680	> 0,05	Valid
	Y.5	0,755	> 0,05	Valid
	Y.6	0,531	> 0,05	Valid

Berdasarkan data pada diketahui bahwa $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dengan tariff signifikansi 0,05 (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria reliabilitas	Keterangan
Komitmen Organisasi(X1)	0,826	>0,6	Reliable
Budaya organisasi (X2)	0,777	>0,6	Reliable
Kinerja Pengurus(Y)	0,775	>0,6	Reliable

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan nilai Alpa Cronbach lebih besar dari pada 0,6 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

C. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi	Kinerja
N		56	56	56
Normal Parameters ^a	Mean	11.96	17.02	16.93
	Std. Deviation	1.716	1.892	2.114
Most Extreme Differences	Absolute	.177	.139	.140
	Positive	.177	.105	.092
	Negative	-.156	-.139	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		1.326	1.041	1.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059	.229	.220
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asym.sig X_1, X_2, Y sebesar 0,59, 0,229, 0,220 yang mana lebih besar dari pada 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.180	3.303		2.779	.008		
	Komitmen Organisasi	.872	.329	.439	2.648	.011	.451	2.220
	Budaya organisasi	.297	.271	.182	1.097	.009	.451	2.220

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Hasil table diatas menunjukkan bahwa seluruh variable dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,05 dan VIF memiliki < 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.773	2.246		1.680	.099
	Komitmen Organisasi	.082	.224	.074	.364	.717
	Budaya organisasi	-.158	.184	-.174	-.859	.394

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa pengujian memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat dikatakan data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Analisis Linier Berganda

Tabel 6 Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.180	3.303		.008
	Komitmen Organisasi	.872	.329	.439	.011
	Budaya organisasi	.297	.271	.182	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari nilai yang terdapat pada table diatas maka dapat dibuat persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 9.180 + 0,872 X_1 + 0,297 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pengurus

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Budaya Organisasi

- Nilai Konstanta (α) sebesar 9,180 menunjukkan makna tetap tanpa ada hubungan antara variabel independen (komitmen organisasi) (X1), Budaya organisasi (X2), atau nol maka nilai Kinerja pengurus himaprodi manajemen sebesar 9,180.
- Nilai Koefisien regresi (b_1) = 0,872, artinya apabila nilai koefisien regresi Komitmen organisasi (X1) dengan nilai positif menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi baik maka Kinerja pengurus himaprodi manajemen (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya.
- Nilai Koefisien regresi (b_2) = 0,297, artinya apabila nilai koefisien regresi Budaya organisasi (X2) dengan nilai positif menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi baik maka Kinerja pengurus himaprodi manajemen (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya.

F. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**Tabel 7 Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.618	2	121.809	13.898	<.001
	Residual	464.507	53	8.764		
	Total	708.125	55			
a. Dependent Variable: <u>Kinerja</u>						
b. Predictors: (Constant), <u>Budaya organisasi</u> , <u>Komitmen Organisasi</u>						

Menurut tabel di atas, uji F dapat memiliki angka signifikan 0,001, < 0,05. Menurut hipotesis yang diajukan didalam riset berikut, komitmen organisasi dan budaya organisasi berakibat signifikansi kepada variable kinerja pengurus yang bisa diterima.

G. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**Tabel 8 Uji t**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.180	3.303		2.779	.008
	Komitmen Organisasi	.872	.329	.439	2.648	.011
	Budaya organisasi	.297	.271	.182	1.097	.009
a. Dependent Variable: Kinerja						

- Hasil Uji t variable Komitmen Organisasi (X1) didapatkan sebesar 2,648 dengan tingkat signifikan 0,011 < 0,05 yang diartikan bahwasannya variable Komitmen Organisasi berakibat kepada variabel Kinerja Pengurus.
- Hasil Uji t variable Budaya Organisasi (X2) didapatkan sebesar 1,097 dengan tingkat signifikan 0,009 < 0,05 yang diartikan bahwasannya variable Komitmen Organisasi berakibat kepada variabel Kinerja Pengurus.

H. Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.319	2.96045
a. Predictors: (Constant), <u>Budaya organisasi</u> , <u>Komitmen Organisasi</u>				
b. Dependent Variable: <u>Kinerja</u>				

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0,319. Pada koefisien determinasi (2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hal ini berarti variabel Kinerja Pengurus dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasi (X1) Budaya organisasi (X2) hanya sebesar 31,9 % sedangkan sisanya sebesar 68,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kinerja Pengurus Himaprodi manajemen (Y) kinerja pengurus Himaprodi manajemen dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dengan kontribusi yang diberi sejumlah 31,9 % dimana output didapat berdasar angka Adjusted R². Lalu sisanya diakibatkan variable lainnya diluar riset. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dita 2022 yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Individu, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Individu serta secara bersama-sama komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Individu.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen

Dari hasil uji dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen (Y) yang diuji secara parsial menggunakan uji t. Yang mana hasil dari uji t tersebut menghasilkan nilai positif dan signifikan sebesar 0,011 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini Sejalan penelitian Igobula (2019) yang menyatakan hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen

Dari hasil uji dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen (Y) yang diuji secara parsial menggunakan uji t. Yang mana hasil dari uji t tersebut menghasilkan nilai positif dan signifikan sebesar 0,09 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini Sejalan penelitian Nur Ismi (2019), yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif Terhadap Karyawan PT.Tigaraksa.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Menurut output serta pembahasan yang sudah disimpulkan pada bab 4 jadi didapat simpulan diantaranya.

- a. Komitmen Organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Himaprodi Manajemen FEB Universitas Islam Malang.
- b. Komitmen Organisasi secara parsial berakibat positif serta signifikansi kepada Kinerja Pengurus Organisasi Himaprodi Manajemen Universitas Islam Malang

- c. Budaya Organisasi secara parsial berakibat positif serta signifikansi kepada Kinerja Pengurus Organisasi Himaprodi Manajemen Universitas Islam Malang

Saran

Menurut jawaban informan yang terikat item pernyataan terkecil dari variable jadi hal yang perlu dilihat oleh pengurus himaprodi manajemen diantaranya:

- a. Respon responden terhadap variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Yang diterapkan pengurus Himaprodi manajemen 2022 dalam kategori baik dengan Bph jumlah 6, Pengembangan Sumber Daya Manusia jumlah 21, Penelitian Dan Pengembangan jumlah 20, Lintas Jaringan jumlah 23, Komunikasi Dan Media Jumlah 21 Dan Kewirausahaan Jumlah 22. Oleh Karena itu, Pengurus Himaprodi Manajemen Perlu Melanjutkan Komitmen organisasi dan Budaya organisasi dengan Pengurus Himaprodi Manajemen Unisma.
- b. Menurut hasil analisis kepastian, persentase dampak kegiatan pengurus Himaprodi manajemen paling rendah 68,1%. Oleh karena itu, sebaiknya pengurus Himaprodi manajemen memfokuskan aktivitas komitmen organisasi dan budaya organisasi
- c. budaya organisasi yang diterapkan oleh kinerja Himaprodi Manajemen Unisma tahun 2022, Himaprodi Manajemen mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi setiap tahap kinerja Himaprodi untuk periode selanjutnya meningkat komitmen organisasi dan budaya organisasi

Referensi

- Alsaba S. Igobula, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma*" e – Jurnal Riset Manajemen
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV Jagad Publishing.
- Dita Gunawan 2022" *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Individu*" Yogyakarta University Muhammadiyah
- Ismi & Nur 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tigaraksa Satria*; Muhamadiyah Surakarta
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramdan, A. N. 2017. *Pengaruh Perubahan Tarif, Metode Perhitungan dan Modernisasi Sistem Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM Dengan Keadilan Pajak Sebagai Variabel Moderasi Pada UMKM Di Kota Makassar*. Universitas Islam Negri Alauddin, Makassar, 53(9), 1689-1699.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta Tangkilisan, H. N.S. 2005. *Manajemen Publik* (Y. Hardiwati, Ed: Cetakan Pertama). Jakarta: Grasindo
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Mohamad Miftachul Kamal *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma