
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Alfarabi)**

Oleh :

Kafi Achmad Rusydi*)

Hadi Sunaryo)**

Budu Wahono *)**

E-mail : kumakumakum7@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine Knowing the influence of the organization and motivation on organizational commitment. The data used in this study are Primary data, the research population is the management of the Indonesian Islamic Student Movement organization Rayon Alfarabi while the study sample was taken from the population using sampling techniques using proportional stratified random sampling method.

*The results obtained using the multiple linear regression test $Y = 3.102 + 0.139X_1 + 0.202X_2 + e$, and the test from this study used the *t* test. The results showed that the partial variable of organizational culture and motivation had a positive effect on organizational commitment.*

Keywords: *Organizational Culture, Motivation and Organizational Commitment*

1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, telah membawa implikasi yang luas untuk semua aspek kehidupan manusia, termasuk kehidupan organisasi, baik yang bergerak di sektor bisnis dan sektor pelayanan publik. Keberadaan organisasi di era globalisasi, harus dianggap sebagai makhluk hidup yang ingin tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan. Untuk mengembangkan sebuah organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif dari nilai - berbasis, maka manajemen perlu memperhatikan budaya organisasi, karena budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap di antara anggota organisasi yang dikenakan Hakim (2015:151).

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja maupun kepuasan kerja karyawan, hal ini disebabkan karena keunggulan dari budaya organisasi adalah sebagai kompetitor yang apabila nilai organisasi ini dijunjung maka strategi organisasi akan tepat dan cepat di capai begitu pun dalam mengatasi masalah yang mungkin terjadi, solusi yang akan di ambil menjadi lebih cepat serta tepat dan setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Seperti yang di kemukakan Syauta, et. al (2012) bahwa budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan melalui mediasi variabel kepuasan kerja berpengaruh positif, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan dan dengan itu kinerja karyawan akan meningkat.

Susilo Martoyo (2011:163) motivasi dapat diartikan sebagai perilaku seseorang dalam mendorong orang lain mempraktekkan perilaku yang kita lakukan atau mewujudkan apa yang ingin kita lakukan. Dengan ini motivasi diartikan sebagai suatu dorongan dari luar sikap dan sifat seseorang agar mengikuti apa yang diinginkan orang yang bersangkutan. Adanya semangat yang ditularkan ini menjadikan kinerja yang dihasilkan semakin meningkat. Dengan hal ini sangat diperlukan sifat afektif dari seorang manajer untuk bisa memahami keadaan psikologis para karyawannya agar dapat melakukan pembinaan pada para karyawan agar tujuan akhir perusahaan dapat tercapai.

Menurut Mas'ud (dalam Meliana, 2012), salah satu indikator dalam menciptakan budaya organisasi yang baik adalah menciptakan rasa aman dengan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi akan semakin meningkat. Senada dengan hal di atas, Robbins dan Apabila budaya kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi mampu membuat para pelakunya memiliki persepsi yang bagus maka kepuasan akan lingkungan kerja akan tercapai. Sebaliknya Apabila budaya kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi membuat para pelakunya memiliki persepsi yang jelek maka kepuasan akan lingkungan kerja tidak akan terpenuhi.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini di beri judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi (Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Alfarabi).

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

- 1 Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- 2 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- 3 Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Hardianti (2011) mendapatkan hasil setelah melakukan pengamatan bahwa adanya kinerja pegawai PT Bitratex semakin meningkat dengan adanya budaya organisasi yang mampu meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja. Hal ini ia teliti dengan judul Kinerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi yang diterapkan dan komitmen organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan Sawitri (2011) mendapatkan hasil setelah melakukan pengamatan bahwa meningkatnya kinerja pegawai disebabkan oleh tingginya motivasi yang diberikan serta komitmen organisasi yang dimiliki seluruh pegawai. Akan tetapi kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh budaya organisasi. Hal ini di teliti melalui penelitian yang berjudul kinerja

pegawai dapat dipengaruhi secara positif oleh motivasi yang diberikan, komitmen yang dimiliki dan budaya organisasi yang diterapkan.

Sangadji dan Sophia (2013) memilih judul penelitian yakni budaya yang diterapkan pada dosen, kepuasan kerja yang dirasakan dan kinerja yang dicapai (Penelitian di Universitas Muhammadiyah di seluruh Jawa Timur). Jika dilihat dari konteks uji yang dilakukan secara bersama-sama maka dapat diketahui budaya organisasi yang diterapkan serta kepuasan kerja yang dirasakan dan kinerja yang dapat dicapai memiliki hubungan yang signifikan dan positif. Sedangkan secara parsial maka budaya organisasi yang telah diterapkan memiliki pengaruh yang signifikan lagi positif terhadap kinerja dosen dan kepuasan kerja yang dirasakan memiliki hubungan yang signifikan lagi positif pada kinerja dosen.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Komitmen Organisasi

Tingginya komitmen yang dimiliki pada organisasi akan menaikkan minat dan tanggung jawab yang harus ia lakukan dalam melakukan pengembangan organisasi tanpa melihat kepentingannya sendiri, dengan hal ini ia akan selalu mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingannya sendiri. Krisna (2007:2) mengarahkan opininya pada keadaan di mana seorang individu loyal dan memperlihatkan kesetiaan kerja pada organisasi. Komitmen ini ditunjukkan melalui kekuatan yang saat relatif bisa tinggi dan justru melemah hal ini didasarkan pada keterlibatan organisasi itu sendiri. Komitmen sendiri biasanya diartikan melalui sifat yang dimiliki para anggota karakteristik intelektual yang dimiliki, yang dalam hal ini tidak dapat dipengaruhi oleh kalangan luar.

Tingginya komitmen yang dimiliki pada organisasi akan menaikkan minat dan tanggung jawab yang harus ia lakukan dalam melakukan pengembangan organisasi tanpa melihat kepentingannya sendiri, dengan hal ini ia akan selalu mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingannya sendiri.

2.2.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Adapun dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) ada 3 dimensi organisasi yaitu :

1. Afektif Komitmen

Affective commitment adalah kepercayaan yang dibangun pada nilai-nilai organisasi serta adanya keterikatan yang kuat antar emosional yang dimiliki dengan kepercayaan tersebut.

- a. adanya peningkatan *karier* yang diinginkan seluruh anggota organisasi
- b. memiliki rasa percaya yang tinggi pada organisasi tempat di mana ia bekerja
- c. senantiasa setia dan mengabdikan dirinya hanya untuk mengembangkan organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), adalah kesadaran yang dimiliki setiap individu terlepas dari emosional yang dimiliki semata, karena para anggota telah menerawang lebih jauh akan kerugian yang bisa mereka alami ketika hendak meninggalkan organisasi tempat di mana ia bekerja.

- a. organisasi yang sangat dicintai dan dijunjung tinggi
- b. adanya keyakinan dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi

- c. kepentingan pribadi lebih dikesampingkan karena kepentingan organisasi lebih utama.
- d. adanya keterikatan dan ketertarikan yang dipancarkan oleh perusahaan sehingga para anggota dengan mudah loyal pada perusahaan.
- e. tidak rela jika harus meninggalkan pekerjaan yang telah dijalannya.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) berbeda dengan afektif dan berkelanjutan, normatif ini merupakan tata aturan yang memang seharusnya diterapkan pada organisasi mengingat tidak semua organisasi mampu memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

- a. setia pada organisasi
- b. bahagia dalam melakukan pekerjaan
- c. bangga pada perusahaan.

2.2.3 Budaya Organisasi

Budaya sangatlah penting dalam organisasi karena dengan budaya ini sekelompok orang yang hidup di dalamnya akan merasakan hidup nyaman atau tidak. Sedangkan menurut Wahab (2008:212) budaya organisasi merupakan pola perilaku yang di terima dan di laksanakan oleh seluruh anggota organisasi yang mana pola ini akan menjadi aturan dasar yang akan di pahami, dijiwai serta di laksanakan.

2.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2010:256-257) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi, yaitu:

1. Pengambilan kesempatan dalam mengembangkan inovasi dan penghindaran risiko yang harus dilakukan menuntut karyawan lebih peka pada kondisi lingkungan perusahaan atau pesaing.
2. Memperhatikan semua hal sedetail mungkin, sehingga semua karyawan sangat diharapkan bekerja dengan cermat baik dalam hal fisik maupun pada saat melakukan penganalisisan yang sangat mendetail.
3. Memiliki tujuan orientasi yang jelas. Sehingga perusahaan mengharapkan para karyawannya agar senantiasa menetapkan target agar tujuan perusahaan tercapai.
4. Orientasi pada sumber daya manusia yang dimiliki sehingga semua kegiatan operasional organisasi tetap terjaga dan selalu mengalami peningkatan.
5. Organisasi yang sangat mengedepankan kerja sama secara tim hal ini akan mempermudah perusahaan dalam mengentaskan misi dan visinya.
6. Semangat yang tinggi, hal ini sangat diharapkan para karyawan memiliki tingkat agresif yang tinggi untuk bekerja atau bahkan bersaing dengan organisasi yang lain sehingga organisasi yang dimilikinya memiliki keunggulan.
7. Dipertahankannya *status quo* yang dimiliki perusahaan.

2.2.5 Fungsi budaya Organisasi

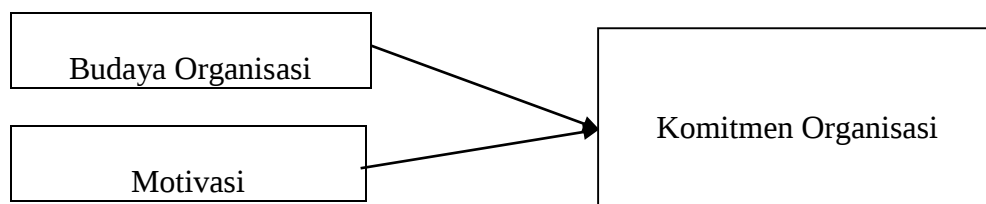
Menurut Mas'ud (dalam Meliana, 2012), salah satu indikator dalam menciptakan budaya organisasi yang baik adalah menciptakan rasa aman dengan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi akan semakin meningkat. Senada dengan hal di atas, Robbins dan Judge (2008:227), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat diraih melalui budaya organisasi yang nyaman pada lingkungan kerja. Apabila budaya kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi mampu membuat para pelakunya memiliki persepsi yang bagus maka kepuasan akan lingkungan kerja akan tercapai. Sebaliknya Apabila budaya kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi membuat para pelakunya memiliki persepsi yang jelek maka kepuasan akan lingkungan kerja tidak akan terpenuhi.

2.2.6 Motivasi

Motivasi adalah penentuan intensitas, arah tujuan, yang berangkat dari dorongan yang diberikan melalui ketekunan dalam pencapaian keinginan serta didukung oleh keinginan dan psikologi yang dimiliki (Kusmawati, 2011). Perilaku yang ditandai perubahan yang dilakukan oleh psikologis seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang berangkat dari dorongan akan pencapaian yang ingin diraih disebut dengan motivasi (Yuli, 2005).

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, tinjauan penelitian terdahulu dan tinjauan teori maka kerangka konseptual yang di bangun dalam penelitian ini adalah:



Kerangka Konseptual

Dari kerangka konsep yang telah disajikan di atas, maka penelitian ini menggambarkan pola tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

2.4 Hipotesis Penelitian

Melihat permasalahan, teori, dan kerangka konseptual yang telah disajikan maka hipotesis yang diajukan adalah:

- H1 : Budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- H3 : Bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
- H4 : Bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2003:14) Berdasarkan jenis penelitian maka jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif yang menguji hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada pengurus organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Alfarabi masa bakti 2018. Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah yaitu mulai dari bulan Januari 2019 sampai Juni 2019 .

3.2 Populasi dan sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Alfarabi yang bertempat di Jl Tlogo Sari no 643, dengan jumlah keseluruhan 178 Pengurus Masa Bakti 2019. Populasi yang dipilih sekaligus menjadi sampel yang akan diteliti pada penelitian ini yakni organisasi pergerakan mahasiswa islam Indonesia rayon alfarabi dengan syarat harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = 178 / (1 + 178 \times 0.1^2) = 64$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 64 orang.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Budaya Organisasi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.619
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	35.039
	Df
	6
	Sig.
	.000

Berdasarkan tabel di atas terlihat jika nilai *Kaiser mayer olkin measure of sampling adequacy* (kaiser MSA) variabel persepsi pelaku UMKM adalah sebesar 0,619 > 0,50 dengan nilai besaran probabilitas signifikan sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Validitas Komitmen Organisasi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.600
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	37.627
	Df
	6
	Sig.
	.000

Berdasarkan tabel di atas terlihat jika nilai *Kaiser mayer olkin measure of sampling adequacy* (kaiser MSA) variabel persepsi pelaku UMKM adalah sebesar 0,600 > 0,50 dengan nilai besaran probabilitas signifikan sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel motivasi dalam penelitian ini adalah valid.

c. Uji Validitas Komitmen Organisasi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.666
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	82.479
	Df	6
	Sig.	.000

Berdasarkan tabel di atas terlihat jika nilai *Kaiser mayer olkin measure of sampling adequacy* (kaiser MSA) variabel persepsi pelaku UMKM adalah sebesar $0,666 > 0,50$ dengan nilai besaran probabilitas signifikan sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	4

Tabel di atas terlihat jika nilai *cronbach alpha* hasil pengujian untuk variabel persepsi pelaku UMKM adalah sebesar $0,616 > 0,60$ yang artinya instrumen variabel Budaya Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

b. Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	4

Tabel di atas terlihat jika nilai *cronbach alpha* hasil pengujian untuk variabel persepsi pelaku UMKM adalah sebesar $0,618 > 0,60$ yang artinya instrumen variabel Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel

c. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	4

Instrumen ini dikatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach* = $0,761 > 0,60$. Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* pada variabel independen berada di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

4.2.3 Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	BUDAYA_ORG ANISASI_X1	MOTIVASI_X2	KOMITMEN_O RGANISASI_Y
N	64	64	64
Normal Parameters ^a			
Mean	13.5312	14.0938	13.4531
Std. Deviation	1.79035	1.76130	2.33625
Most Extreme Differences			
Absolute	.138	.166	.111
Positive	.132	.100	.093
Negative	-.138	-.166	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z	1.102	1.330	.886
Asymp. Sig. (2-tailed)	.176	.058	.413

a. Test distribution is Normal.

Pada tabel diatas diketahui bahwa diperoleh nilai K-S 1.102 dengan nilai signifikan sebesar K-S 0,176 untuk nilai variabel budaya organisasi (X1), nilai sebesar K-S 1,330 dengan nilai signifikan K-S 0,058 untuk nilai variabel motivasi (X2), nilai K-S sebesar 0,889 dengan nilai signifikan sebesar K-S 0,413 untuk nilai variabel komitmen organisasi (Y). Pada kesempatan variabel tersebut terdapat nilai signifikansi $> 0,05$ yang mengindikasikan bahwa pada variabel berdistribusi normal. Dengan demikian dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.885	2.771		2.484	.016		
BUDAYA_ORGANISASI_X1	.043	.164	.033	.265	.032	.927	1.079
MOTIVASI_X2	.424	.167	.320	2.549	.013	.927	1.079

a. Dependent Variable:
KOMITMEN_ORGANISASI_Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas tersebut dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,079 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,927. Variabel (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,079 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,927, dari kedua variabel tersebut menunjukkan nilai VIF kurang dari angka 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

2. Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.102	1.759		-1.763	.083
BUDAYA_ORGANISASI_X1	.139	.104	.167	1.333	.188
MOTIVASI_X2	.202	.106	.240	1.911	.061

a. Dependent Variable:
Abres

Berdasarkan hasil pengujian Heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi terhadap absolut residual sebesar $0,188 > 0,05$, sedangkan Signifikan motivasi terhadap absolut residual sebesar $0,061 > 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.885	2.771		2.484	.016		
BUDAYA_ORGANISASI_X1	.043	.164	.033	.265	.032	.927	1.079
MOTIVASI_X2	.424	.167	.320	2.549	.013	.927	1.079

a. Dependent Variable:
KOMITMEN_ORGANISASI_Y

Variabel terikat pada regresi ini adalah komitmen organisasi (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah budaya organisasi (X₁) dan motivasi (X₂). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 3.102 + 0,139X_1 + 0,202X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

- Nilai konstanta sebesar 6,885 artinya jika variabel budaya organisasi (X₁) dan motivasi (X₂), nilainya 0, maka komitmen organisasi PMII Rayon Al-Farabi (Y) nilainya 6,885
- Variabel budaya organisasi (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi dengan koefisien regresi X₁ sebesar 0,043 artinya setiap 1 kenaikan variabel budaya organisasi maka komitmen organisasi pengurus PMII Rayon Al-Farabi akan mengalami kenaikan sebesar 0,043 dengan asumsi variabel motivasi dianggap konstan.
- Variabel motivasi (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pengurus PMII Rayon Al-Farabi dengan koefisien regresi X₂ sebesar 0,424 artinya setiap 1 kenaikan variabel motivasi maka komitmen organisasi pengurus PMII Rayon Al-Farabi akan mengalami kenaikan sebesar 0,424 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

4.2.6 Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis F

Tabel 4.14
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37.565	2	18.783	3.741	.029 ^a
Residual	306.294	61	5.021		
Total	343.859	63			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X2, BUDAYA_ORGANISASI_X1

b. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASI_Y

Dari hasil uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,029 yang mana lebih kecil dari 0,05 dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

2. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.331 ^a	.109	.080	2.24081	2.020

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_X2, BUDAYA_ORGANISASI_X1

b. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASI_Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,80. Dengan demikian berarti model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 80%. sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini (Suliyanto, 2011, hal. 132).

3. Pengujian Hipotesis t

Tabel 4.13
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.885	2.771		2.484	.016		
BUDAYA_ORGANISASI_X1	.043	.164	.033	.265	.032	.927	1.079
MOTIVASI_X2	.424	.167	.320	2.549	.013	.927	1.079

a. Dependent Variable:
 KOMITMEN_ORGANISASI_Y

1. Variabel budaya organisasi

Hipotesis yang diuji:

H₁: budaya organisasi (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t mengenai pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 0,265 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₁ diterima. Artinya, budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Variabel motivasi

Hipotesis yang diuji:

H₂: motivasi (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

Hasil uji t mengenai pengaruh motivasi (X₂) terhadap komitmen organisasi (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,549 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₂ diterima. Artinya, motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Kesimpulan Deskriptif
 - a. Variabel budaya organisasi dicerminkan oleh pernyataan jika timbul permasalahan di lingkup organisasi, selalu diselesaikan bersama-sama.
 - b. Variabel motivasi dicerminkan oleh pernyataan Saya yakin apa yang saya kerjakan akan mendapatkan hasil yang baik.
 - c. Variabel komitmen organisasi dicerminkan oleh pernyataan Saya merasa menjadi bagian dari organisasi ini..
2. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor yang memengaruhi dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel yakni variabel budaya organisasi dan motivasi
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.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di kemukakan beberapa saran di antaranya:

1. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian misalnya pengurus pergerakan komisariat universitas islam malang, pengurus pergerakan cabang malang atau pengurus besar pergerakan mahasiswa islam Indonesia.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian lain seperti wawancara dan observasi sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang telah diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin. 2008. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Adnan Hakim. 2015. *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi*, The International Journal Of Engineering And Science (IJES), Vol 4, Issue 5.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hardianti, Safitra Kurnia. 2011. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Biratex Industries Semarang)". Semarang.
- Krisna, N. L. (2007). *Komitmen pegawai [On-line] Tersedia pada <http://sdmteori.blogspot.com>* Akses tanggal 1 Maret 2012.
- Martoyo. Susilo.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Sangadji E.M dan Sopiah (2013). *The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance* (Research in Muhammadiyah University throughout East Java. International Journal of Learning & Development. ISSN 2164-4063 2013, Vol 3, No 3.
- Sawitri, R.A Adi Puspa. 2011. *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah)*. FE UNDIP. Semarang
- Syauta, J. H., et al. 2012. *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance*. International Journal of Business and Management Invention. 1 (1): 69-76.

Kafi Achmad Rusydi*) Adalah Alumni Mahasiswa FEB UNISMA

Hadi Sunaryo) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**

Budu Wahono *) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**