

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PERKEBUNAN TAMBI

Oleh :  
INDIYAH  
13133200105

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*The research aims to determine the influence of organizational culture variables, leadership and motivation towards organizational commitment at PT. Tambi, either partially or simultaneously.*

*This research was conducted at PT Wonosobo Tambi plantation in October 2017. This research is quantitative research using multiple linier regression analysis method. The population in this study amounted to 126 people. Samples were taken by probability sampling technique by using proportionate stratified random sampling, by determining the number of samples using slovin formula that amounted to 96 people. Test the hypothesis using Test F and Test T with the help of SPSS program for windows release 16.0.*

*The result of this research conclude that organizational culture have positive and significant effect to organizational commitment, regression coefficient is 0,219 (positive sign) with significance value equal to 0,005 (less than 0,05). Leadership has a positive and significant impact on organizational commitment, with a regression coefficient of 0.322 (marked positive) with a significance value of 0.000 (less than 0.05). Motivation has a positive and significant effect on organizational commitment, with regression coefficient of 0.464 (positive mark) with a significance value of 0.000 (smaller than 0.05). Meanwhile, organizational culture, leadership and motivation have positive and significant impact on organizational commitment simultaneously, with a f value of 56,059 (marked positive) and a significance value of 0.000 (smaller than 0.05).*

**Keyword : Organizational Culture, Leadership, Motivation, Organizational Commitment.**

## ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Tambi, baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Tambi Wonosobo pada bulan Oktober 2017. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 126 orang. Sampel diambil dengan teknik *probability sampling* yaitu dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yaitu berjumlah 96 orang. Uji hipotesis menggunakan Uji F dan Uji T dengan bantuan program SPSS for windows release 16.0.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, koefisien regresi sebesar 0.219 (bertanda positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 (lebih kecil dari 0,05). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dengan koefisien regresi sebesar 0.322 (bertanda positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Krganisasi, dengan koefisien regresi sebesar 0.464 (bertanda positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Sementara itu bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi secara simultan, dengan nilai f sebesar 56.059 (bertanda positif) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05).

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasi.**

## Latar Belakang

Teh merupakan salah satu minuman yang sangat digemari masyarakat Indonesia sehingga dapat kita jumpai bermacam-macam merk teh yang dijual untuk memenuhi kebutuhan masyarakat penggemar teh. Sehingga banyak perusahaan-perusahaan yang bersaing untuk memproduksi teh, Salah satu perusahaan yang memproduksi teh yaitu PT. Perkebunan Tambi Wonosobo.

Dalam menjalankan perusahaan yang bergerak di bidang produksi tanpa adanya karyawan yang berkompeten dibidangnya maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai, organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi masalah yang akan terjadi. Menurut Handoko (2008), sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga bakat, dan kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Selain sumberdaya manusia, perusahaan juga perlu menanamkan komitmen organisasi untuk mendukung suksesnya tujuan organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Sawitri, 2011).

Dalam setiap organisasi terdapat budaya yang kuat didalamnya. Melalui kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan akan membentuk suatu budaya organisasi yang menjadi ciri atau identitas dari suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan Robbins (2008), Budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas, bagi para anggota organisasi, dan mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi.

Dalam memelihara komitmen organisasi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama (Desiyati, 2005). Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor

terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Menon 2002), demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Upaya pemberian motivasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan komitmen kerja karyawan pada perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Nickels, dkk (2009:336), yang menjelaskan hubungan antara motivasi dan komitmen organisasional.

Menurut Ibu Lina selaku salah satu manajer di PT. Perkebunan Tambi mengungkapkan bahwa adanya komitmen organisasi akan memperlancar berjalanya perusahaan untuk mencapai tujuan yang di inginkan, karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan maksimal serta karyawan selalu berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Juniarari (2011), dalam jurnalnya juniari.blogspot.co.id menjelaskan bahwa manfaat komitmen adalah memberikan karyawan yang memiliki rasa memiliki serta kinerja karyawan yang baik dan karyawan akan bertahan didalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penelitian ini dilaksanakan dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo".

## Identifikasi Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi meliputi aspek karakteristik pribadi, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi.(Allen dan Meyer 2007).

Menurut Muhammad Irfan Maulana Bima (2015), Mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada rumah sakit ibnu sina makassar. Menurut H. Teman Koesmono (2007), variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepemimpinan dan tuntutan tugas. Agung Siswo Hascaryo (2004) Mengemukakan bahwa motivasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

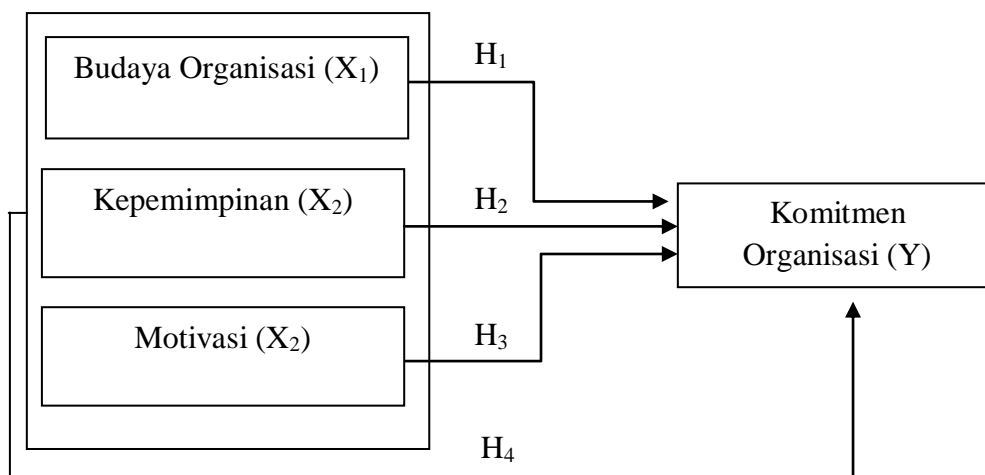
### Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Tambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Tambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Tambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan terhadap

Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Tambi.

### Kerangka Berfikir

Dilihat dari jenis hubungan variabel maka, penelitian ini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini membahas hubungan pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut



Gambar 2.1: kerangka berfikir

### Perumusan hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono 2013). Jawaban didasarkan pada teori yang relevan, yang belum didasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 = Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Tambi.

H2 = Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Tambi.

H3 = Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Tambi.

H4 = Diduga Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Tambi.

### Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi berganda dengan program SPSS memberikan hasil yang dapat disajikan pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7. Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.269	1.891		-.142	.887
Budaya_Organisasi	.219	.076	.258	2.862	.005
Kepemimpinan	.322	.085	.254	3.779	.000
Motivasi	.464	.091	.461	5.118	.000

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**a. Uji-t (Uji Parsial)**

Hasil olahan data uji-t menggunakan bantuan

program *SPSS for windows release 16.0* dapat disajikan pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8. Hasil Uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-.269	1.891	-.142	.887
Budaya_Organisasi	.219	.076	2.862	.005
Kepemimpinan	.322	.085	3.779	.000
Motivasi	.464	.091	5.118	.000

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**b. Uji F (Simultan)**

Hasil perhitungan uji F atau uji secara simultan :

tersebut dapat disajikan pada tabel 4.9 berikut ini

**Tabel. 4.9. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	617.064	3	205.688	56.059	.000 <sup>a</sup>
Residual	337.561	92	3.669		
Total	954.625	95			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap komitmen organisasi PT. Perkebunan Tambi dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.219 (bertanda positif)

- dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 (lebih kecil dari 0,05).
2. Hipotesis kedua yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Perkebunan Tambi dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.322 (bertanda positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05).
  3. Hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Perkebunan Tambi dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.464 (bertanda positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05).
  4. Hipotesis keempat yang menyatakan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi berengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi PT. Perkebunan Tambi dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji f sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05).

#### Daftar Pustaka

- Agung, Siswo Hascaryo. 2004. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi*. Diambil dari [www.eprints.undip.ac.id](http://www.eprints.undip.ac.id) (20 agustus 2017)
- Desiyati. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi*. Diambil dari <http://www.e-jurnal.com/2016/03/pengaruh-kepemimpinan-terhadap-komitmen.html> (6 April 2017)
- Eko, Hertanto. 2015. *Kusioner Budaya Organisasi model stephen Robins*. Diambil dari [http://www.academia.edu/24615409/KUESIONER\\_BUDAYA\\_ORGANISASI\\_MODEL\\_STEPHEN\\_P.\\_ROBBINS](http://www.academia.edu/24615409/KUESIONER_BUDAYA_ORGANISASI_MODEL_STEPHEN_P._ROBBINS) (20 September 2017)
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI
- Gozali. 2011. *Pengertian Uji T, Uji F Uji R<sup>2</sup>*. Diambil dari [http://www.kompasiana.com/jokoade/kriteria-model-statistik-yang-baik\\_54f6ad0da33311c55c8b45fa](http://www.kompasiana.com/jokoade/kriteria-model-statistik-yang-baik_54f6ad0da33311c55c8b45fa) (14 September 2017)
- Koesmono, H Teman. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi*. Volume 9. Diambil dari <file:///C:/Users/IMAM/Downloads/4293-6494-2-PB.pdf> diunduh 25 Agustus 2017 (14 September 2017)
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hendryadi. 2014. *Kusioner komitmen Organisasi*. Diambil dari <http://www.academia.edu/> (20 September 2017)
- Iskandar. 2008:79. *Instrument Penelitian*. Diambil dari [www.eurekapedidikan.com](http://www.eurekapedidikan.com) (14 September 2017)
- Juniarari. 2011. "Pendahuluan". Diambil dari [juniari.blogspot.co.id](http://juniari.blogspot.co.id). (3 Agustus 2017)
- Zurida, Lukia, dkk. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Tuntutan Tugas Beban kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang*. EKBISI. Vol.VII number .2. Diambil dari [ejurnal.uin-suka.ac.id](http://ejurnal.uin-suka.ac.id) (14 September 2017)
- Mangkunegara , anwar prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama

- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Maslow's, Need Hierarchy Theory, dkk dalam Hasibuan. 2009. *Teori Motivasi Abraham Maslow*. Diambil dari [http://www.academia.edu/2405539/5/KUESIONER MOTIVASI KERJA PEGAWAI MODEL ABRAHAM MASLOW](http://www.academia.edu/2405539/5/KUESIONER_MOTIVASI_KERJA_PEGAWAI_MODEL_ABRAHAM_MASLOW) (24 Agustus 2017)
- Menon. 2002. Diambil dari <http://eprints.undip.ac.id/18483/1/Nurjanah2.pdf> (25 Oktober 2017)
- Bima, Muhammad Irfan Maulana. *Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi*. Diambil dari <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/14611> (8 Oktober 2017)
- Nickels, dkk. 2009:336. Diambil dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/774> (11 April 2017)
- Depag. Diambil dari <http://e-journal.uajy.ac.id/4766/1/OMM01671.pdf> jurnal3 (14 september 2017)
- Rivai, Veithal. Mulyadi Deddy, 2011. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Cetakan ke -8. Jakarta Utara: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, dan Coulter dalam Ardana. 2009. *Indikator Budaya Organisasi*. Diambil dari <https://library.binus.ac.id> (9 september 2017)
- Santoso dalam Priyatno. 2008:81. (Online) "Uji  $R^2$ " (<http://asisiverry.blogspot.co.id/2013/08/analisis-koefisien-determinasi-uji-r2.html>) Diunduh 14 September 2017
- Sudaryono. 2014. *Budaya & perilaku organisasi*. Jakarta Pusat:Lentera Ilmu Cendekia Perkantoran Sentra.
- Sugiyono . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung;alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Tambunan, Toman Sony. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta.: Graha Ilmu.
- Thoha. 2010. *Pengertian Kepemimpinan Menurut Para Ahli* . diambil dari <http://tipsserbaserbi.blogspot.co.id/2015/09/pengertian-kepemimpinan-menurut-para.html> (8 Februari 2017)
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta :Rajawali Pers.
- Uha, Ismail nawawi. 2014. *Manajemen perubahan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Winardi. 1992. *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi*. Diambil dari <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://rumahkemuning.com/2013/04/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi/> (13 september 2017)
- Wursanto, IG.1988. *Manajemen Kepegawaian 1*. Surabaya: Kanisius