

**Indonesian Journal of Islamic Psychology**

Volume 1. Number 1, Juni 2019. (p-ISSN: 2685-1482)

website: <http://e-journal.iainsalatiga.ac.id/index.php/ijip/index>**Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Komitmen Resimen Mahasiswa****Lisa Ardaniyati, Abdul Mujib dan Liany Luzvinda**

Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Indonesia

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia

[lisaardaniyati81@gmail.com](mailto:lisaardaniyati81@gmail.com)**Abstract**

*This study aimed at determining the effect of organizational culture and transformational leadership styles on organizational commitment to student regiments. This study used a quantitative approach to the method of multiple regression and sampling using non-probability sampling with purposive sampling technique. The results of this study indicated that based on hypothesis testing using multiple regression, R square values (R<sup>2</sup>) of all research variables tested were 0.410 or 41.0% with a significant value of 0,000 or  $p < 0.05$  while F calculated was 7,422 > from F table 4.4. This showed that there was a significant influence of organizational culture and transformational leadership style so that the higher the awareness of members of the organizational culture and transformational leadership style that was applied, would increase commitment to the organization.*

**Keyword:** *organization culture, transformational leadership style and organization commitment*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada resimen mahasiswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode multipel regression dan pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampling purposive. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji hipotesis menggunakan multipel regression, didapatkan nilai R square (R<sup>2</sup>) dari semua variabel penelitian yang diujikan yaitu 0,410 atau 41,0% dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau  $p < 0,05$  sementara F hitung didapat sebesar 7.422 > dari F tabel 4.4. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional sehingga semakin tinggi kesadaran anggota terhadap budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

**Kata Kunci:** *budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi*

## **Pendahuluan**

Komitmen anggota pada organisasi sangatlah penting. Anggota yang memiliki komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kinerja organisasi, produktivitas, dan efisiensi organisasi (Nehril et al, 2009). Selanjutnya dapat meningkatkan kehadiran, kinerja, kualitas dan kuantitas kerja serta mereduksikan burnout (Tan et al dalam Demire et al, 2010). Komitmen organisasi yang rendah mengakibatkan kerugian bagi organisasi. Koch dalam Sophiah (2008) mengemukakan bahwa ditinjau dari segi organisasi yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover. Kemudian menurunkan motivasi dan moral kerja (De Cotiis & Summer dalam Knight dan Kennedy, 2005).

Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada anggota itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karir anggota itu di organisasi. Selain itu, berdampak pada organisasi dimana anggota yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas anggota dan lain-lain.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen anggota pada organisasi. Salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah perekat yang mengikat satu organisasi dengan organisasi dan menyatukan anggota dan budaya organisasi tampak secara jelas pada saat pola atau gaya perilaku organisasi tersebut saling mempengaruhi, sehingga anggota baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku anggota lain. Menurut Tosi, Rizzo, Carroll budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi (Munandar, 2001).

Jones Menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi, baik dalam lingkungan internal maupun eksternal. Bentuk acuan tersebut adalah nilai, norma, aturan-aturan, yang berfungsi sebagai dasar para anggota untuk berfikir dan berperilaku. Maka hakikatnya budaya organisasi adalah alat untuk menafsirkan dan mereaksi kondisi objektif, yang dapat dijadikan sebagai sumber tenaga keunggulan kompetitif (Darsono, 2010).

Budaya yang ada di dalam organisasi bisa kuat dan bisa juga lemah. Budaya organisasi dikatakan kuat apabila nilai-nilai, sikap dan kepercayaan bersama tersebut dipahami serta dianut dengan teguh dan komitmen yang tinggi, sehingga rasa kebersamaan dapat tercipta. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah tercermin pada kurangnya komitmen anggota terhadap nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap-sikap bersama yang biasa dilakukan atau disepakati (Siswanto, 2007).

Ketika budaya organisasi melekat kuat, maka masing-masing anggota akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Perasaan sebagai bagian dari organisasi akan memperkuat komitmennya terhadap misi organisasi. Selain itu, budaya juga akan mengarahkan perilaku anggota organisasi, membuat anggota menjadi jelas mengenai apa yang seharusnya dilakukan dalam situasi tertentu (Yuwono, 2005).

Terkait dengan komitmen organisasi ada berbagai penelitian yang mengeksplorasi variable-variabel yang terkait dengan komitmen organisasi, diantaranya gaya kepemimpinan. Gary Yukl mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota.

Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap komitmen, terutama dalam memobilisasi komitmen dalam suatu organisasi yang mengalami perubahan (Gary Yukl, 2006).

Teori kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Bass berpendapat kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang di pertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status Quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh-sungguh bekerja menuju sasaran tingkat tinggi. Dapat dikatakan kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran “tingkat tinggi” yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu (Munandar, 2008).

Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan yang besar untuk mempengaruhi komitmen organisasi dengan mempromosikan nilai yang berhubungan pencapaian tujuan kemudian menekankan hubungan antara usaha karyawan agar memiliki tujuan berprestasi dengan cara menciptakan kesamaan tingkat komitmen antara pemimpin dan bawahan untuk tujuan akhir prestasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. (Munandar, 2008).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung memotivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitik beratkan pada perilaku untuk membentuk transformasi antara individu dengan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Thomas Stefanus Kaihatu dan Wahyu Astjarjo Rini tahun 2007 pada studi guru-guru SMU di kota Surabaya, disimpulkan bahwa “Kepemimpinan transformasional

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi” terbukti. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Yousef (2000) bahwa “terdapat hubungan secara positif antara perilaku kepemimpinan dengan komitmen organisasi, yang mana hasil tersebut sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya (seperti, Gilsson dan Durick, 1988; Savery, 1994; Zeffane, 1994; Wilson, 1995)”. Pendapat yang sama pula dikemukakan oleh Utomo (2002), bahwa “kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi”.

Penelitian ini dilakukan pada anggota resimen mahasiswa yang merupakan salah satu unit kegiatan mahasiswa yang khusus menekankan wawasan nusantara dan kesadaran belanegara dengan memadukan ilmu pengetahuan dan olah keprajuritan yang dituntut untuk membuka diri sekaligus meresposisi menjadi sebuah organisasi yang mandiri, militan, profesional dan proporsional (Profil Menwa, 2007).

Resimen Mahasiswa sebagai wadah partisipasi mahasiswa dan keterlibatannya dalam HANKAMNAS (Pertahanan Keamanan Nasional) telah di tempuh dengan Latihan Dasar Kemiliteran (LATSARMIL) sebagai refleksi atas usaha pembelaan negara yang merupakan manifestasi dari UUD 1945 pasal 30 ayat 1. Para mahasiswa yang mendapatkan pembekalan tersebut, kemudian bergabung dalam wadah resimen mahasiswa. Resimen mahasiswa mempunyai fungsi dan peran baik didalam kampus maupun di luar kampus. Fungsi utama Menwa adalah sebagai stabilisator dan dinamisator dalam mempertahankan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) bersama ABRI/TNI, sedangkan peranan menwa adalah menumbuhkan kesadaran dalam membentuk dan mengembangkan kepribadian yang memiliki jiwa

kebangsaan, cinta tanah air dan semangat keberagamaan dalam rangka pembelaan negara sebagai upaya membangun sumber daya manusia Indonesia seutuhnya (Diktat: Petunjuk Pelaksana Pembinaan dan Pemberdayaan Resimen Mahasiswa Indonesia dalam Bela Negara, 2007).

Peneliti tertarik untuk meneliti komitmen organisasi anggota Resimen Mahasiswa karena di tengah isu mengenai menwa adalah kepanjangan tangan TNI di lingkungan perguruan tinggi bahwa Resimen Mahasiswa merupakan produk orde baru yang sudah tidak relevan lagi di masa reformasi ini dengan berbagai kegiatannya yang semi militer yang harus dibubarkan, namun hingga saat ini Resimen Mahasiswa tetap mampu bertahan. Eksistensi menwa hingga saat ini tentu tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Komitmen anggota yang tinggi mampu membuat anggota bertahan dan berjuang bersama untuk mencapai visi dan misi yang menjadi tujuan Resimen Mahasiswa.

Terkait dengan budaya organisasi, Resimen Mahasiswa memiliki budaya organisasi yang semi militer berbeda dengan organisasi lain. Sehingga Resimen Mahasiswa selalu dikaitkan dengan organisasi yang memiliki budaya disiplin, baik dalam pemanfaatan waktu dan kesehariannya, kerapian, kebersihan, dan penampilan. Menwa selalu menjunjung tinggi senioritas, rasa KORSA (Korp Kebersamaan), rasa percaya diri, menjunjung tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta selalu siap dalam keadaan apapun. Hal ini tercermin dalam Pancadharma Satya yang wajib dipatuhi oleh seluruh anggota Resimen Mahasiswa di seluruh Indonesia dan jika melanggar aturan itu maka anggota akan dikenakan sanksi oleh pimpinan organisasi atau Komandan Satuan.

Terkait dengan gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh organisasi atau Komandan Satuan. Pada Resimen Mahasiswa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah otoriter atau komando yang mengadaptasi dari gaya kepemimpinan TNI. Sejak bergulirnya masa orde baru ke masa reformasi Resimen Mahasiswa menganggap gaya kepemimpinan otoriter sudah tidak relevan lagi sehingga resimen mahasiswa menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam kegiatan sehari-hari, namun tidak di pungkiri saat ada kegiatan di lapangan anggota Resimen mahasiswa masih menggunakan jalur komando dimana setiap kegiatan diatur oleh pimpinan atau komandan tugas.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi fokus permasalahan adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada anggota resimen mahasiswa.

### **Komitmen Organisasi**

Pengukuran komitmen organisasi menggunakan *Organizational Commitment Scale* (OCQ) yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990) yang berisi tiga komponen dalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Skala ini berisi 18 item pernyataan, 3 item pada masing-masing komponen.

Tabel. Skala Komitmen Organisasi

| <b>No</b> | <b>Aspek</b>     | <b>Indikator</b>                         |
|-----------|------------------|--|
| 1         | Komitmen Afektif | memiliki ikatan emosional                |
|           |                  | Penerimaan terhadap tujuan dan misi      |
| 2         | Komitmen         | merasa rugi jika meninggalkan organisasi |

|       |                    |  |
|-------|--------------------|--|
|       | Kesinambungan      | Merasa untung jika menetap di organisasi   |
| 3     | Komitmen Normative | Merefleksikan kewajiban dalam organisasi<br>Memberikan loyalitas pada organisasi |
| Total |                    |  |

### **Budaya Organisasi**

Untuk mengukur budaya organisasi, peneliti menggunakan kode etik MENWA. Skala ini menggunakan skala *Likert* dengan alternatif jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala ini terdiri dari 37 item pernyataan yang mengukur budaya organisasi dengan 5 aspek, yaitu Ideologi, tanggung jawab, berjiwa ksatria, kehormatan garba ilmiah dan disiplin.

Tabel. Skala *Budaya Organisasi*

| No    | Aspek                   | Indikator  |
|-------|-------------------------|--|
| 1     | Sistem nilai            | Mahasiswa yang berideologi Ideologi                            |
| 2     | Bertanggung jawab       | Pembelaan Negara   |
| 3     | Berjiwa ksatria         | Tidak mengenal menyerah<br>Jujur<br>Kebenaran<br>Keadilan      |
| 4     | kehormatan garba ilmiah | Pendidikan<br>Penelitian<br>Pengabdian                         |
| 5     | Disiplin                | Percaya pada diri sendiri<br>Mengutamakan kepentingan nasional |
| Total |                         |  |

### **Alat Ukur Kepemimpinan transformasional**

Untuk mengukur kepemimpinan transformasional, peneliti menggunakan 51 Skala ini menggunakan skala *Likert* dengan alternatif jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala ini terdiri dari 51 item pernyataan yang mengukur kepemimpinan transformasional dengan 4 aspek, yaitu *Idealized influence*, *Inspirasional motivasi*, *Intellectual stimulasian*, *Individualized consideration*.

Tabel. Skala *Kepemimpinan transformasional*

| No | Aspek                               | Indikator  |
|----|-------------------------------------|--|
| 1. | <i>Idealized influence-charisma</i> | Memberikan wawasan serta sadar akan misi<br>Membangkitkan kebanggaan<br>Menumbuhkan sikap hormat<br>Kepercayaan pada bawahan |
| 2. | <i>Inspirasional motivasi</i>       | Factor yang tinggi melalui pemanfaatan<br>symbol untuk memfokuskan usaha<br>Mengkomunikasikan tujuan                         |
| 3. | <i>Intellectual stimulasian</i>     | Meningkatkan intelegensi<br>Rasional<br>Pemecahan masalah secara seksama   |
| 4. | <i>Individualized consideration</i> | Memberikan perhatian<br>Membina<br>Membimbing<br>Melatih   |
|    |                                     | Total  |

### **Metodologi Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode *non-robability* sampling. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala sebagai alat pengumpul data. Skala yaitu sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh jawaban dari

responden. Skala yang dipergunakan adalah model skala *Likert*, yaitu pernyataan pendapat yang disajikan kepada responden yang memberikan pernyataan setuju atau tidak setuju (Sevilla, 1993). Skala *Likert* ini menggunakan empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

### **Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi (terdiri dari 3 komponen), budaya organisasi (terdiri dari 5 aspek), dan kepemimpinan transformasional (terdiri dari 4 dimensi). Komitmen organisasi dijadikan sebagai *dependent variable*, sedangkan budaya organisasi (terdiri dari 5 aspek), dan kepemimpinan transformasional (terdiri dari 4 dimensi) dijadikan sebagai *independent variable*, yang merupakan sehimpunan variabel yang digunakan untuk memprediksi atau menjelaskan mengapa komitmen organisasi timbul serta bervariasi.

Budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai-nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai sebuah aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi yang diukur dengan skala budaya organisasi dengan aspek sistem nilai, tanggung jawab, berjiwa kesatria, kehormatan garba ilmiah dan disiplin.

### **Metode analisis data**

Dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian yaitu apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada anggota resimen mahasiswa, penulis menggunakan metode statistika karena datanya berupa angka-angka yang merupakan hasil pengukuran atau

perhitungan. Dalam hal ini berdasarkan hipotesis yang akan diukur peneliti menggunakan teknik *multiple regression* atau analisis regresi berganda. Adapun persamaan umum analisa berganda ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_9$$

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasi

X<sub>1</sub> : Menjunjung tinggi, memahami dan mengamalkan Sistem nilai

X<sub>2</sub> : Menanamkan kesadaran akan tanggung jawab dan tidak mengenal menyerah dalam pembelaan Negara

X<sub>3</sub> : Menanamkan sikap pemimpin yang bertaqwa kepada tuhan dan bersikap jujur, membela kebenaran dan dapat bersikap adil

X<sub>4</sub> : Menjunjung tinggi dan menjaga nama baik instansi perguruan tinggi

X<sub>5</sub> : Menanamkan sikap disiplin, percaya diri dan mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan individu

X<sub>6</sub> : Aspek Idealized influence-charisma

X<sub>7</sub> : Aspek inspirasional motivasi

X<sub>8</sub> : Aspek intellectual simulation

X<sub>9</sub> : Aspek individual simulasion

a : Aspek *Intercept* / konstan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>,...,b<sub>9</sub> : Koefisien regresi untuk masing-masing IV

Dalam analisa *multiple regression* ini dapat diperoleh beberapa informasi yaitu:

1. R<sup>2</sup> yang menunjukkan proporsi varian (persentase varian) dari dependen variabel (DV) yang bisa diterangkan oleh independen variabel.

2. Uji hipotesis mengenai signifikan atau tidaknya, masing-masing koefisien regresi. Koefisien yang signifikan menunjukkan dampak yang signifikan dari independen variabel (IV) yang bersangkutan.
3. Persamaan regresi yang ditemukan bisa digunakan untuk membuat prediksi tentang berapa harga Y jika nilai setiap independen variabel (IV) diketahui.

### **Hasil dan pembahasan**

Pada tahapan ini peneliti menguji hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS 17.0. Seperti yang sudah disebutkan pada bab 3, dalam regresi ada 3 hal yang dilihat yaitu, melihat apakah IV berpengaruh signifikan terhadap DV, kedua melihat besaran *R square* untuk mengetahui berapa persen (%) *varians* DV yang dijelaskan oleh IV, kemudian terakhir melihat signifikan atau tidaknya koefisien regresi dari masing-masing IV.

Langkah pertama, peneliti menganalisis seberapa besar sumbangsih yang diberikan oleh seluruh IV terhadap DV. Tabel *R square* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .641 <sup>a</sup> | .410     | .355              | 3.29766                    |

- a. Predictors: (Constant), *Sistem nilai, tanggung jawab, ksatria, kehormatan garba ilmiah, disiplin, inspirational leadership- charisma, idealized influence, intellectual simulationl, individualized consideration*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perolehan *R square* sebesar 0,410 atau 41%. Hal ini berarti bahwa seluruh *independent variabel* budaya organisasi (*Sistem nilai, tanggung jawab, ksatria, kehormatan garba ilmiah, disiplin*) dan gaya kepemimpinan

transformasional (*inspirational leadership-charisma, idealized influence, intellectual simulationl, individualized consideration*) memberikan sumbangsih sebesar 41% terhadap perubahan variabel komitmen organisasi, sedangkan 59% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Langkah selanjutnya yaitu menganalisis pengaruh dari seluruh IV budaya organisasi (sistem nilai, tanggung jawab, ksatria, kehormatan garba ilmiah, disiplin) dan gaya kepemimpinan transformasional (*inspirational leadership-charisma, idealized influence, intellectual simulationl, individualized consideration*) terhadap DV. Adapun hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel. ANOVA

| Model |                   | <i>Sum of Squares</i> | <i>Df</i>  | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i>       |
|-------|-------------------|-----------------------|------------|--------------------|----------|-------------------|
| 1     | <i>Regression</i> | 726.389               | 9          | 80.710             | 7.422    | .000 <sup>a</sup> |
|       | <i>Residual</i>   | 1043.960              | 96         | 10.875             |          |                   |
|       | <b>Total</b>      | <b>1770.349</b>       | <b>105</b> |                    |          |                   |

a. Predictors: (*Constant*), Sistem nilai, tanggung jawab, ksatria, kehormatan garba ilmiah, disiplin, *inspirational leadership-charisma, idealized influence, intellectual simulationl, individualized consideration*

b. *Dependent Variable*: KO

Dari tabel 4.4 *Anova*, diperoleh F hitung sebesar 7.422 dan signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari *alpha* 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Ini berarti bahwa besarnya variasi dari DV (komitmen organisasi) yang dipengaruhi oleh 9 IV sebesar 41% adalah signifikan secara statistik. Hal ini berarti hipotesis mayor yang menyebutkan bahwa ada pengaruh variabel budaya organisasi (sistem nilai, tanggung jawab, ksatria, kehormatan garba ilmiah dan disiplin) dan gaya kepemimpinan

transformasional (*inspirational leadership-charisma, idealized influence, intellectual simulation, individualized consideration*) terhadap komitmen organisasi pada anggota Resimen Mahasiswa di terima.

Langkah terakhir adalah melihat *koefisien regresi* tiap independen variabel. Cara melihatnya adalah dengan melihat pada kolom yang paling kanan. Jika nilai sig < 0.05 maka *koefisien regresi* tersebut signifikan yang berarti bahwa independen variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun penyajiannya ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel. 4.5 *Koefesien Regresi*

| Model                               | <i>Unstandardized Coefficients</i> |                   | <i>Standardized Coefficients</i> | T      | <i>Sig.</i> |
|-------------------------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|--------|-------------|
|                                     | B                                  | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i>                      |        |             |
| 1 (Constant)                        | 22.098                             | 5.465             |                                  | 4.044  | .000        |
| Sistem nilai                        | .479                               | .375              | .126                             | 1.275  | .205        |
| Tanggung jawab                      | .516                               | .190              | .276                             | 2.716  | .008        |
| Ksatria                             | -.011                              | .126              | -.010                            | -.089  | .929        |
| Kehormatan garba                    | .098                               | .162              | .058                             | .606   | .546        |
| Disiplin                            | -.431                              | .350              | -.139                            | -1.230 | .222        |
| <i>Inspirational leadership</i>     | .492                               | .139              | .483                             | 3.546  | .001        |
| <i>Idealized influence</i>          | .359                               | .300              | .141                             | 1.196  | .235        |
| <i>Intelektual simulation</i>       | -.018                              | .130              | -.018                            | -.142  | .887        |
| <i>Individualized consideration</i> | -.173                              | .138              | -.185                            | -1.248 | .215        |

a. *Dependent Variable: KO*

Komitmen organisasi = 22.098 + 0.479 Ideologi + 0.516 Pembelaan Negara - 0.011 jiwa ksatria + 0.098 norma - 0.431 disiplin + 0.492\* idealis + 0,359 motivasi - 0,018 intelektual - 0,173 individual

Keterangan: signifikan (\*)

Dari tabel 4.5 untuk melihat signifikan atau tidaknya koefesien regresi yang dihasilkan kita cukup melihat nilai sig pada kolom yang

paling kanan (kolom ke-6), jika  $P < 0.05$ , maka *koefisien regresi* yang dihasilkan memberi pengaruhnya yang signifikan terhadap Komitmen organisasi. Penjelasan dari nilai *koefisien regresi* yang diperoleh pada masing-masing IV adalah sebagai berikut:

1. Variabel Sistem nilai: diperoleh nilai koefisien regresi 0,479 dengan nilai  $p = 0,205 > 0,05$  yang berarti bahwa aspek sistem nilai secara positif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Variabel Tanggung jawab: diperoleh nilai *koefisien regresi* sebesar 0,516 dengan nilai  $p = 0,008 < 0,05$  yang berarti bahwa aspek tanggung jawab secara positif berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi tanggung jawab maka semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota.
3. Variabel Ksatria: diperoleh nilai koefisien -0,011 dengan nilai  $p = 0,929 > 0,05$  yang berarti bahwa aspek ksatria secara negatif tidak mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Variabel Kehormatan garba ilmiah: diperoleh nilai koefisien 0,098 dengan nilai  $p = 0,546 > 0,05$  yang berarti bahwa aspek norma secara positif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.
5. Variabel Disiplin: diperoleh nilai *koefisien* -0,431 dengan nilai  $p = 0,222 > 0,05$  yang berarti bahwa aspek disiplin secara negatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.
6. Variabel *idealized influence-charisma*: diperoleh nilai *koefisien* 0,492 dengan nilai  $p = 0,001 < 0,05$  yang berarti bahwa aspek tersebut secara positif mempengaruhi komitmen organisasi dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi idealis maka semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota.

7. Variabel *inspirasional leadership* (Motivasi): diperoleh nilai koefisien 0,359 dengan nilai  $p = 0,235 > 0,05$  yang berarti bahwa aspek motivasi secara positif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.
8. Variabel *Intellectual stimulation*: diperoleh nilai koefisien -0,018 dengan nilai  $p = 0,887 > 0,05$  yang berarti bahwa aspek intelektual secara tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Variabel *Individualized consideration*: diperoleh nilai koefisien -0,173 dengan nilai  $p = 0,215 > 0,05$  yang berarti bahwa aspek individual secara negatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tahap selanjutnya, peneliti ingin mengetahui bagaimana sumbangan atau kontribusi dari masing-masing independen variabel terhadap komitmen organisasi. Besarnya sumbangan masing-masing IV terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.4.6 Kontribusi Masing-masing Independen Variabel  
Model Summary

| Model | Change Statistics |          |                 |          |               |
|-------|-------------------|----------|-----------------|----------|---------------|
|       | R                 | R Square | R Square Change | F Change | Sig. F Change |
| 1     | .407 <sup>a</sup> | .165     | .165            | 20.600   | .000          |
| 2     | .521 <sup>b</sup> | .271     | .106            | 14.939   | .000          |
| 3     | .529 <sup>c</sup> | .280     | .009            | 1.315    | .254          |
| 4     | .530 <sup>d</sup> | .281     | .000            | .062     | .803          |
| 5     | .531 <sup>e</sup> | .282     | .001            | .107     | .745          |
| 6     | .626 <sup>f</sup> | .392     | .111            | 18.074   | .000          |
| 7     | .629 <sup>g</sup> | .396     | .003            | .544     | .463          |
| 8     | .633 <sup>h</sup> | .401     | .005            | .800     | .373          |
| 9     | .641 <sup>i</sup> | .410     | .010            | 1.557    | .215          |
| Total |                   |          | 0.410           |          |               |

Dari table 4.5 di atas dapat diringkas sebagai berikut: (1) Variabel sistem

nilai memberikan sumbangan sebesar 16,5% dalam varians komitmen organisasi. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik karena *Sig F Change* = 0,000 < 0,05. (2) Variabel tanggung jawab memberikan sumbangan sebesar 10,6% dalam varian komitmen organisasi. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik karena *Sig F Change* = 0,000 < 0,05. (3) Variabel ksatria memberikan sumbangan sebesar 0.9% dalam varian komitmen organisasi. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik karena *Sig F Change* = 0,254 > 0,05. (4) Variabel Kehormatan garba ilmiah memberikan sumbangan sebesar 0.00% dalam varians komitmen organisasi. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik karena *Sig F Change* = 0,803 > 0,05. (5) Variabel disiplin memberikan sumbangan sebesar 0,01% dalam varians komitmen organisasi. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik karena *Sig F Change* = 0,745 > 0,05. (6) Variabel *idealized influence (charisma)* memberikan sumbangan sebesar 11.1% dalam varians komitmen organisasi. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik karena *Sig F Change* = 0,000 < 0,05. (7) Variabel *inspirational leadership* memberikan sumbangan sebesar 0.3% dalam varians komitmen organisasi. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik karena *Sig F Change* = 0,463 > 0,05. (8) Variabel *intelektual stimulasian* memberikan sumbangan sebesar 0,5% dalam varians komitmen organisasi. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik karena *Sig F Change* = 0,373 > 0,05. (9) Variabel *individualized consideration* memberikan sumbangan sebesar 1% dalam varians komitmen organisasi. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik karena *Sig F Change* = 0.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan “Terdapat pengaruh yang signifikan secara keseluruhan IV yaitu budaya organisasi (Sistem nilai, tanggung jawab, Ksatria, Kehormatan garba

ilmiah, Disiplin) dan gaya kepemimpinan transformasional (*Idealized Influence (Charisma), Inspirational Leadership, Intelektual Stimulation, Individualized Consideration*) terhadap Komitmen Organisasi pada anggota Resimen Mahasiswa (Menwa)".

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan terhadap variabel budaya organisasi (Sistem nilai, tanggung jawab, Ksatria, Kehormatan garba ilmiah, Disiplin) menghasilkan kesimpulan bahwa hanya tanggung jawab yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota Resimen Mahasiswa (Menwa)". Selain itu, uji hipotesis yang dilakukan terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional (*Idealized Influence (Charisma), Inspirational Leadership, Intelektual Stimulation, Individualized Consideration*) menghasilkan kesimpulan bahwa yaitu variabel *Idealized Influence (Charisma)* yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota Resimen Mahasiswa (Menwa)".

Terkait Kontribusi yang diberikan oleh variable Independen terhadap variable dependen, variabel budaya organisasi (sistem nilai, tanggung jawab, ksatria, Kehormatan garba ilmiah, Disiplin) dan gaya kepemimpinan transformasional (*Idealized Influence (Charisma), Inspirational Leadership, Intelektual Stimulation, Individualized Consideration*) dalam penelitian ini memberikan sumbangsih sebanyak 41% terhadap bervariasinya variabel Komitmen Organisasi pada anggota Resimen Mahasiswa (Menwa).

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh dari variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, hanya ada dua aspek yang memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap komitmen organisasi, yaitu variabel tanggung jawab dan *Idealized Influence (charisma)* dengan signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ).

Budaya tanggung jawab bernilai positif dan signifikan, artinya semakin tinggi budaya tanggung jawab semakin tinggi pula komitmen organisasi anggota. Hubungan ini didefinisikan sejauh mana anggota memiliki sikap tanggung jawab yang tidak kenal batas ruang, waktu, kondisi pribadi serta tidak mengenal menyerah dalam melaksanakan tugas.

Dalam aspek *Inspirational Leadership*, tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh pada aspek ini bernilai positif artinya semakin tinggi *Inspirational Leadership* ini semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota. Pada aspek ini jelaskan bahwa aspek *Inspirational Leadership* memberikan inspirasi pada bawahan sehingga bawahan merasa mampu melakukan tugas pekerjaannya, mampu memberikan berbagai macam gagasan. Bass (1985) mengemukakan bahwa pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada bawahan dengan menentukan standar yang tinggi dan memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai

Dalam aspek *Intellectual Stimulation*, tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh pada aspek ini bernilai negatif artinya semakin tinggi *Intellectual Stimulation* ini semakin tinggi komitmen organisasi anggota. Pada aspek ini jelaskan bahwa aspek *Intellectual Stimulation* memberikan dorongan pada bawahan agar mendapatkan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Bass (1985) mengemukakan bahwa *Intellectual Stimulation* merupakan aspek kepemimpinan yang mengarahkan karyawan untuk lebih berinovasi dalam melaksanakan kerja.

Dalam aspek *Individualized Consideration*, tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh pada aspek ini bernilai negatif artinya semakin tinggi *Individualized Consideration* ini semakin tinggi komitmen organisasi anggota. Bass (1985) dalam Yulk (2001), mengemukakan bahwa *Individualized Consideration* menekankan pada pemimpin yang memperlakukan dan memperhatikan karyawan dengan khusus. Pada aspek ini pemimpin memperlakukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi yang utuh dengan kecakapan, kebutuhan, keinginan masing-masing yang bertujuan agar bawahan mencapai kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yulk (2001), Pearson (2006), yang menjelaskan bahwa *Individualized Consideration* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Setelah dilakukan analisa regresi terhadap masing-masing independen variabel menunjukkan bahwa hanya tanggung jawab dan *Idealized Influence (charisma)* yang memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi tanggung jawab dan charisma maka semakin tinggi komitmen organisasi anggota.

Dimensi sistem nilai, ksatria, kehormatan garba ilmiah, disiplin, *Inspirational leadership, intellectual stimulation, individualized consideration* tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Karena saat Latihan Dasar Militer (LATSARMIL), seluruh anggota mendapatkan bimbingan dan pengasuhan (Bimsuh) dengan materi dan kegiatan pelajaran yang belum terwadahi dalam kurikulum. Dengan tujuan untuk mencapai kebulatan sasaran dan tujuan pendidikan secara utuh. Sasaran bimsuh adalah pembentukan sikap dan perilaku dimana peserta didik dapat memiliki sifat-sifat disiplin, ulet, taat terhadap

hukum, setia kawan, percaya diri dan pantang menyerah dalam menghadapi tantangan serta dapat memahami situasi yang akan dan sedang terjadi. Dari pengetahuan peserta dapat menguasai materi yang diberikan saat bimsuh dan dari segi jasmani, peserta didik memiliki keterampilan dan kesemaptan jasmani sesuai dengan kondisi yang akan dialami dalam pelaksanaan tugas pokok. Sehingga saat penelitian ini dilakukan sudah tidak signifikan lagi.

### **DaftarPustaka**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek edisi revisi ke-V*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Candra Wijayanti, Feny. 2009. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan untuk keluar (intensi keluar) dari suatu organisasi pada perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta. Yogyakarta: Jurnal Manajerial Vol. 5 No. 2 September 2009.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen dan kepemimpinan transformasional kepala sekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darsono. 2010. *Kajian tentang organisasi budaya ekonomi sosial dan politik*. Nusantara Consulting, Jakarta.
- Ernawan R.E. 2011. *Organizational culture budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Furham, Andrian. 2006. *The psychology of behavior at work, the individual in the organization*. New York: Routledge Press, Inc.
- Gibson. dkk. 2003. *Organizations: Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Ivancevich, John M; Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan manajemen organisasi jilid I edisi ke-7*. Gina Gania (Terj). Wibi Hardani dan Bimo Adi Yoso (editor). PT. Erlangga.

- . 2007. *Perilaku dan manajemen organisasi jilid II edisi ke-7*. Gina Gania (Terj). Wibi Hardani dan Bimo Adi Yoso (editor). PT. Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kerlinger, Fred. 2004. *Asas-asas penelitian behavioral edisi ke-3*. Yogyakarta: Gajah Mana University Press.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. 2001. *Organizational behavior*. (5th. Ed). New York: McGrawnga -Hill Companies, Inc.
- Levy, P.E. 2006. *Industrial or organization psychology: Understanding the workplace* (2nd. Ed). Boston: Houghton Mifflin Company
- Lutfi, Ikhwan, dkk. 2009. *Psikologi sosial*. Jakarta: Lembaga Penelitian UIN.
- Luthan, Fred. 2008. *Organizations behavior, eleventh edition*. Singapore: Mcgraw-Hill internasional.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maulana, Budi. 2007. "Konsep Bela Negara Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Telaah Program-Program MENWA UIN Syarif Hidayatullah)". Jakarta.
- McShane, Steven L. 2005. *Organizational behavior 3e*. New York: McGraw-Hill.
- Menwa IAIN, Sejarah Resimen Mahasiswa IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta periode 1995-1996. Jakarta.
- Miner, John B. 1992. *Industrial-organizational psychology*. New York: Mcgraw-Hill, Inc.

- Munandar, Ashar S. 2001. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Nasution, Asren. 2003. *RELIGIOSITAS TNI refleksi pemikiran dan kepribadian jenderal besar soedirman*. Jakarta: Kencana.
- Ndraha T. 2003. *Budaya organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurjanah. 2008. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan". Tesis: Undip Semarang.
- Puspitasari dan Asyanti. 2011. Faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen kerja perawat panti wreda di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 9, No.1, April 2011. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya organisasi edisi pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi edisi 2*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Riggio R.E. 2000. *Introduction to industrial/organizational Psychology*. New Jersey: prentice hall
- Robbins, Stephen P. (1995). *Teori organisasi edisi ke-3*. Yusuf Udaya (Terj). Jakarta: PT. Arcan.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi edisi ke-9*. Jakarta: PT. Indeks klompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior edition 10<sup>th</sup>*. New Jersey: Prentice Hall.
- Seniati, Liche. 2006. Makara sosial humaniora, vol. 10 no.2, ha88-97, Universitas Indonesia: Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia.

- Siswanto dan Sucipto, Agus. 2008. *Teori dan perilaku organisasi*. Malang: UIN-Malang Press.
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandis, Beni dan Eric Hendra. 2008. *Pertahanan semesta dan wajib militer*. Jakarta: LESPERSI (lembaga studi pertahanan dan strategi Indonesia).
- Suseno, Miftahun Ni'mah. 2008. *Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja*. Tesis: Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Tim Komando Nasional. 2007. *Profil Organisasi Komando Nasional Resimen Mahasiswa Indonesia*. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Diktat: Petunjuk Pelaksana Pembinaan dan Pemberdayaan Resimen Mahasiswa Indonesia dalam bela negara*. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Diktat: Petunjuk Pelaksana Peraturan Disiplin Resimen Mahasiswa Indonesia*. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Diktat: Petunjuk Pelaksana Pendidikan dan Pelatihan Resimen Mahasiswa Indonesia*. Jakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan iklim organisasi teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba 4.
- Yulk, Gary. 2006. *Leadership in organizations sixth edition*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Yuwono, Ino, dkk. 2005. *Prilaku industri dan organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.