

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DINAS KETAHANAN
PANGAN SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Program Manajemen*



Oleh :

TRY ARDINA LUKITA Br. MANURUNG
1405160174

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 29 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : TRY ARDINA LUKITA BR. MANURUNG
N P M : 1405160174
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

Penguji II

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Pembimbing

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TRY ARDINA LUKITA Br. MANURUNG
N.P.M : 1405160174
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Try Ardina Lukita Br Manurung
NPM : 1405160174
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 26 Maret 2018

Pembuat Pernyataan



Try Ardina Lukita Br Manurung

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : TRY ARDINA LUKITA Br. MANURUNG
N.P.M : 1405160174
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DINAS
KETAHANAN PANGAN SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
05/03/18	Diskusikan tentang hasil penelitian		
12/03/18	Diskusikan tentang dukungan Ritel dan Tesori		
16/03/18	Diskusikan tentang kesimpulan dan saran		
19/03/18	Diskusikan tentang Daftar pustaka		
22/03/18	All Sidney Meja Hijau		

Pembimbing Skripsi

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

ABSRTAK

TRY ARDINA LUKITA Br. MANURUNG, 1405160174, Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Skripsi. 2018.

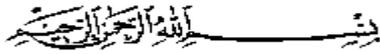
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara

Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai tetap yang berjumlah 66 orang pengambilan, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan secara kebetulan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (questioner), dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai, secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai dan secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda AKP. Pahala Manurung dan Ibunda Susilawati yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus dosen pembimbing skripsi saya.
5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Pimpinan Dinas Pertahanan Pangan Sumatera Utara beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
7. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Maret 2018
Penulis

TRY ARDINA LUKITA Br. MANURUNG
1405160174

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori.....	9
1. Komitmen Organisasi.....	9
a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	9
b. Menciptakan Komitmen Organisasi	10
c. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.....	12
d. Indikator Komitmen Organisasi.....	16
2. Kepemimpinan	17
a. Pengertian Kepemimpinan.....	17
b. Peran Kepemimpinan.....	18
c. Tipe Kepemimpinan	20
d. Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan.....	22

e. Indikator Kepemimpinan	25
3. Budaya Organisasi	27
a. Pengertian Budaya Organisasi	27
b. Peran Budaya Organisasi	28
c. Fungsi Budaya Organisasi	29
d. Indikator Budaya Organisasi.....	32
B. Kerangka Konseptual	33
C. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Definisi Variabel Penelitian.....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Data	52
2. Karakteristik Responden	53
3. Deskripsi Hasil Penelitian	54
4. Analisis Data	60
B. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan	70

B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	41
Tabel 3.2 Proporsi Sampel Penelitian	43
Tabel 3.3 Skala Likert	44
Tabel 3.4 Uji Validitas Kepemimpinan	45
Tabel 3.5 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	46
Tabel 3.6 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	46
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.1 Skala Likert.....	52
Tabel 4.2 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin	53
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.5 Skor Angket Kepemimpinan	54
Tabel 4.6 Skor Angket Budaya Organisasi.....	56
Tabel 4.7 Skor Angket Komitmen Organisasi Pegawai	58
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.10 Uji t.....	65
Tabel 4.11 Uji F.....	66
Tabel 4.12 Koefisien Detrminasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1	Grafik Histrogram	60
Gambar 4.2	P-Plot	61
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti komitmen organisasi yang menurun.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi, apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. (Kaswan, 2012 hal. 293)

Menurut Gibson (2009 hal. 20) komitmen seseorang melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa

tidak adanya komitmen dari para anggota organisasi dapat mengurangi efektifitas organisasi dan menurunkannya produktifitas kerja. Karyawan yang mempunyai komitmen akan memberikan hasil kerja yang baik dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian komitmen yang tinggi dari karyawan dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan survey pendahuluan diperoleh bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan masih belum baik, hal ini terbukti dengan adanya ada beberapa pegawai perusahaan yang tidak disiplin dengan datang terlambat dan penggunaan alat-alat kerja dengan tidak sesuai prosedur perusahaan, hal ini terbukti dengan jumlah jam kerja dari beberapa karyawan belum dipenuhi yang disebabkan karena karyawan yang tidak hadir dan pulang lebih awal yang berakibat dengan kinerja yang tidak maksimal

Komitmen terbagi menjadi dua bagian yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan komitmen yang dimilikinya. Timbulnya komitmen internal ini sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi/perusahaan dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tugas/tanggung jawab organisasi. Akan tetapi pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki komitmen tinggi, sehingga kinerja karyawannya kurang maksimal (Fitria et.al., 2013).

Salah satu factor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi dapat dilihat dari kepemimpinan yang ada diperusahaan. Menurut Sovyia Desianty (2007 hal. 70) 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 karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Seorang pemimpin yang ingin meningkatkan kemampuan dan kecakapannya dalam memimpin, perlu mengetahui ruang lingkup kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan adalah jiwa kepemimpinan yang peka terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar serta mampu untuk melakukan perubahan kearah pengembangan organisasi. Kepemimpinan tanpa adanya perubahan akan membawa organisasi atau perusahaan ke suatu kondisi stagnasi dan lama kelamaan akan mengalami suatu kehancuran. Perubahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin adalah perubahan yang mengarah pada perkembangan untuk mencapai sasaran atau tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai wewenang untuk dapat melakukan perintah terhadap orang lain didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya.

Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Menurut Amstrong (2009 hal.133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut beberapa pegawai Dinas Ketahanan Pangan pemimpin belum mempertimbangkan aspirasi karyawan dalam membuat suatu keputusan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan, hal ini menunjukkan hubungan komunikasi yang kurang baik antara pimpinan atau manajemen dengan karyawan pada Badan Dinas Ketahanan Pangan.

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi

anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, jika anggota organisasi merasa puas dalam pekerjaannya, maka perasaan puas tersebut diaktualisasikan dalam bentuk komitmen kepada organisasi tersebut. Dan juga pentingnya komitmen organisasi ini dimiliki oleh anggota organisasi, karena dengan anggota memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan termotivasi dan lebih puas terhadap pekerjaannya, yang pada umumnya mereka menjadi kurang tertarik untuk meninggalkan organisasi mereka. Sedangkan Robbins (2008 hal. 189) juga menyebutkan bahwa budaya spiritualitas dalam organisasi berhubungan positif dengan kreatifitas, kepuasan karyawan, kinerja tim, dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan yang diberikan oleh perusahaan juga belum dapat maksimal terbukti dengan masih adanya hubungan

sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis terbukti dengan kurangnya komunikasi antar pegawai yang bekerja, selain itu juga kurang kerapian dalam suasana meja kantor karyawan yang dapat berakibat dengan menurunnya komitmen kerja dari seorang pegawai.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Adik Suciono (2016) yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut Tiara Putri Usmany (2016) yang membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif budaya organisasi terhadap komitmen Organisasi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani

Berdasarkan uraian diatas, maka sangatlah penting kepemimpinan, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen kerja dari setiap pegawai dalam sebuah perusahaan , maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yaitu:

1. Masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis, dan kurang kerapian dalam suasana meja kantor karyawan.

2. Masih ada beberapa karyawan perusahaan yang tidak disiplin dengan datang terlambat dan penggunaan alat-alat kerja dengan tidak sesuai prosedur perusahaan.
3. Pemimpin belum mampu dalam mempertimbangkan aspirasi karyawan dalam membuat suatu keputusan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan.
4. Masih adanya pegawai yang tidak hadir dan pulang lebih awal yang berakibat dengan kinerja yang tidak optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1) Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas Sumber Daya Manusia yang ada didalam suatu perusahaan mengenai kepemimpinan, budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi.

2) Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti melakukan perumusan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara

2. Manfaat

- a. Secara teoritis,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

- b. Secara praktis,

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kepemimpinan, dan budaya organisasi sehingga dapat mendorong komitmen organisasi.

- c. Secara Akademis,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kepemimpinan, budaya organisasi, serta komitmen organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Secara Komitmen Organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Menurut Darmawan (2013 hal. 169) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif. Menurut Sopiah (2008 hal. 155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi..

Sedangkan menurut Khaerul Umam (2010 hal. 259) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

Menurut Robbins dan Judge, (2008 hal. 100-101) memberikan definisi bahwa Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak

organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Terwujudnya situasi yang kondusif manakala karyawan dan organisasi memiliki sinergi yang sama dalam orientasi pencapaian tujuan, berusaha keras mencapai target yang ditentukan adalah suatu kemestian ketika seorang karyawan memihak pada organisasi. Komitmen organisasi amat dibutuhkan dalam hal ini.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

b. Menciptakan Komitmen Organisasi

Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi harus mengidentifikasi diri pegawai untuk mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja di organisasi, untuk merasakan kenyamanan didalamnya serta untuk mendukung nilai-nilai, visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya. Mangkunegara (2012 hal. 176) menyatakan ada tiga pilar menciptakan komitmen organisasi, yaitu :

- 1) Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:
 - a) Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b) Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c) Merasa nyaman dengan organisasi.

- d) Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Hal tersebut dapat dimunculkan dengan cara :
- a) Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b) Kualitas kepemimpinan.
 - c) Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian
- 3) Pentingnya rasa memiliki
- Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

Sedangkan Dessler dalam Luthans (2008 hal. 250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan:

- 1) Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda, memperjelas misi dan ideologi, berkhарisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
- 3) Menjamin keadilan organisasi: memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- 4) Menciptakan rasa komunitas: membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- 5) Mendukung perkembangan karyawan: melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

c. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Sopiah (2008 hal. 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Menurut dalam Soekidjan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi komitmen adalah: Personal, Situasional dan Posisi.

- 1) Karakteristik Personal.
 - a) Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
 - b) Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

- c) Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
 - d) Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
 - e) Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
 - f) Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- 2) Situasional.
- a) Nilai (value) tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap anggota atau karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota atau karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk dan jasa, para anggota atau karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
 - b) Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
 - c) Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status

dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

- d) Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota atau karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota atau karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota atau karyawan akan menjadi komit.

3. Positional.

- a) Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota atau karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang anggota atau karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- b) Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. menurut Darmawan (2013 hal. 169), menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasional yaitu:

1) Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a) Keinginan berkarir di organisasi
- b) Rasa percaya terhadap organisasi
- c) Pengabdian kepada organisasi

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a) Kecintaan pegawai kepada organisasi
- b) Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- d) Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
- e) Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini

3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a) Kesetiaan terhadap organisasi
- b) Kebahagiaan dalam bekerja
- c) Kebanggaan bekerja pada organisasi

Sedangkan menurut Dimensi komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2008 hal. 101) antara lain

1) Komitmen afektif

Sebagai perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai organisasi tersebut,

2) Komitmen berkelanjutan

Nilai ekonomi yang dirasakan ketika bertahan dengan organisasi jika dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut,

3) Komitmen normative

Komitmen untuk bertahan dengan organisasi menurut alasan-alasan moral atau etis

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Definisi Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Menurut Robbins (2008 hal.

40) adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Nawawi, dkk (2008 hal. 62) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama.

Menurut Siagian (2010 hal. 30) Kepemimpinan adalah cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Menurut Robbins (2008 hal. 49) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Dari pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

b. Peran Kepemimpinan

Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun dari usaha-usaha pribadi pimpinan. Meskipun terdapat perbedaan dari definisi, harapan terhadap

kepemimpinan, dan juga dari perbedaan tiga variabelnya (orang, tugas dan lingkungan), kepemimpinan tetap memiliki beberapa ciri umum.

Menurut Siagian (2010 hal. 66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu :

1) Peran Interpersonal

Seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan.

2) Peran Informasional

Seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.

3) Peran Pengambilan Keputusan

Pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Menurut Tika (2007 hal. 64) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain.

c. Tipe Kepemimpinan

Ada pemimpin yang bergaya kaku dan keras, sebaliknya ada yang bergaya fleksibel (lentur), lunak, banyak humor, polos, lugu dan lugas. Menurut Siagian, (2010 hal. 75) tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1) Tipe Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang berjumlah sangat besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Tuhan Yang Maha Esa.

2) Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis beranggapan bahwa bawahan atau pengikutnya belum dewasa. Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis, dengan sifat-sifat antara lain :

- a) Bersikap terlalu melindungi.
- b) Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c) Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3) Tipe Otokratis

Pemimpin tipe Otokrasi merupakan pemimpin yang berpikir bahwa organisasi adalah miliknya. Seorang pemimpin Otokrasi lebih bertindak

diktator dan menggerakkan bawahannya dengan paksaan dan ancaman. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

4) Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan Otokratis tapi bukan kepemimpinan organisasi militer. Pemimpin tergantung pada pangkat maupun jabatan seseorang, senang pada formalitas yang berlebihan dan senang terhadap ceremonial untuk berbagai keadaan.

5) Tipe Laissez-Faire

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin yang tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan.

6) Tipe Populistis

Berpegang teguh pada nilai masyarakat tradisional. Kepemimpinan ini mengutamakan penghidupan Nasionalisme. Misalnya Soekarno dengan pemahaman Marhaenisme. Tipe kepemimpinan Populistis ini dapat memberi kesan tidak fleksibel, karena masih menggunakan nilai

masyarakat tradisional sedangkan jaman semakin maju dan dunia perekonomian juga terus berkembang. Belum tentu nilai tradisional tersebut dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada saat ini dengan berbagai kebutuhan pegawai maupun perusahaan yang meningkat.

7) Tipe Administratif dan Eksekutif

Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif dengan pengaturan waktu, fasilitas dan bahan di tempat kerja. Pemimpin tipe Administratif dan Eksekutif ini mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

8) Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan Demokratis mendasarkan bahwa manusia adalah makhluk termulia. Pimpinan Demokratis senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan. Pemimpin memberi kebebasan pada bawahan apabila melakukan kesalahan untuk kemudian diperbaiki agar tidak membuat kesalahan yang sama, berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dirinya dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kapasitas pribadinya.

d. Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas dalam organisasi seorang pemimpin pasti dipengaruhi berbagai faktor. (Dimiyati, 2014 hal.39) mengemukakan faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan perilaku bawahan
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

Menurut Siagian (2010 hal. 121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- a) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagaimana manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

- b) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikannya tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

c) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan.

f) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

g) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

e. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Davis dalam Thoha (2010 hal. 33) terdapat beberapa sifat umum yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kecerdasan, adalah kemampuan seseorang yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya piker
- 2) Kedewasaan hubungan sosial, adalah merupakan kemampuan seorang dalam mengakui harga diri, mengakui martabat orang lain, perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahan
- 3) Motivasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam bertanggung jawab dan keinginan untuk menjadi lebih baik.

Menurut Daniel Golmen (2008 hal 65) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut :

1) Visioner

Pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja atau usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja.

2) Pembimbing

Seorang pemimpin yang mampu membimbing bawahannya dengan baik dan bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan.

3) Afiliatif (Menggabungkan)

Pemimpin bisa menyatukan, mampu menciptakan dan menyelesaikan manajemen konflik dengan baik, menciptakan keharmonisan, mampu mencairkan ketegangan yang terjadi di lingkungan kerja.

4) Demokratis

Menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

5) Komunikatif

Kemampuan membangun komunikasi yang baik dalam berbagai kelompok.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Menurut Luthans (2011 hal. 111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut Siagian (2010 hal. 233) budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi. Menurut Mulyadi (2012 hal. 270) budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Pengertian diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang

aktivitas bisnis yang sama. Jadi secara operasional, budaya organisasi bermula dari individu yang bergabung dalam suatu kelompok atau organisasi dengan kebersamaannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku didalam organisasi.

b. Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Menurut Luthans (2011 hal. 112) peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkaran internal maupun eksternal. Luthans (2011 hal. 112) mengatakan ada empat peran dari budaya organisasi, yaitu:

- 1) Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi.
- 2) Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.
- 3) Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang jika di organisasi terdiri atas orang-orang yang layak.
- 4) Dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi (Robbins, 2009 hal. 284). Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan

didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya memiliki beberapa fungsi di dalam suatu organisasi. Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut. Fungsi budaya organisasi menurut Pabundu (2010 hal. 14) adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 5) Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
- 6) Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- 9) Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.

10) Sebagai penghambat berinovasi.

Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integritas internal. Menurut Luthans (2011 hal. 113) ada empat fungsi budaya organisasi, yaitu:

- 1) Memberikan suatu identitas organisasional kepada para anggota organisasi.
- 2) Memfasilitasi atau memudahkan komitmen kolektif.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- 4) Membentuk perilaku dengan anggota-anggota organisasi memiliki perasaan terhadap sekitarnya.

Menurut Robbins (2009 hal. 283) menjelaskan, ada lima fungsi budaya organisasi yang sangat penting untuk kemajuan organisasi, yaitu:

- 2) Budaya berperan sebagai batas-batas penentu. Budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 3) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- 4) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- 5) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 6) Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2011 hal. 120) pada umumnya untuk membangun organisasi sangat situasional dan tergantung pada keinginan dan komitmen dari

pemimpin dan para agents yang mengelola organisasi. Model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat berikut:

- 1) Kuat (strong) artinya budaya organisasi yang di bangun atau di kembangkan organisasi harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan kelompok mereka dengan tujuan organisasi. Selain itu, budaya yang dibangun tersebut harus memiliki tujuan, sasaran, persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial dan norma-norma bersama yang memunyai arah yang jelas sehingga mampu bekerja dan mengekspresikan potensi mereka dalam arah tujuan dan semangat yang sama.
- 2) Dinamis dan adaptif (*dynamic & adaptive*) artinya budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Luthans (2011 hal. 120) ada dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektivitas budaya suatu organisasi, yaitu:

- 1) Faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal meliputi misi, visi, peraturan dan nilai yang ditanamkan.
- 2) Faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global meliputi kecenderungan perubahan globalisasi ekonomi, tuntutan hukum dan ekonomi, tuntutan sosial, perkembangan teknologi manufaktur, tranformasi teknologi informasi dan ekologi.

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2011 hal. 125) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi:

- 1) Aturan perilaku yang diamati: yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi dalam cara berperilaku.
- 2) Norma: adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan. Lebih jauh dimasyarakat yang kita kenal dengan adanya norma agama, norma sosial, norma adat dll.
- 3) Nilai dominan: adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktifitas dan efisiensi serta disiplin kerja.
- 4) Filosofi: adalah kebijakan yang dipercayai organisasi tentang hal-hal yang disukai karyawan dan pelanggannya seperti "kepuasan anda adalah harapan kami", "konsumen adalah raja" dll.
- 5) Aturan: pedoman yang berkaitan dengan pencapaian organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaanya dapat diterima dalam organisasi.
- 6) Iklim organisasi: adalah keseluruhan "perasaan" yang meliputi hal-hal fisik bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2008 hal. 167) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- 3) Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- 6) Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- 7) Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2011 hal.89), kerangka konseptual merupakan suatu sintesa yang membahas mengenai hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap dengan Komitmen Organisasi

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) dalam suatu perusahaan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya.

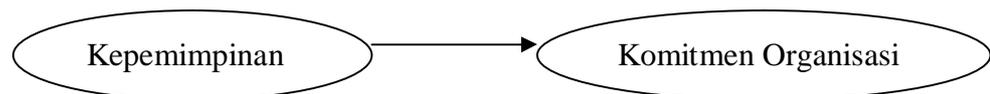
Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Menurut Amstrong (2009 hal.133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari adanya sosok pemimpin, seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional mempunyai visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional juga memberikan inspirasi dan motivasi dalam diri karyawan, sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi.

Menurut Sovyia Desianty (2007 hal. 70) 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 karyawan. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. (Kaswan , 2012 hal. 293)

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Adik Suciono (2016) yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

H₁ : Semakin Baik Kepemimpinan dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Komitmen Organisasi.



Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasional pada perawat. Maka dengan semakin baiknya persepsi masing-masing anggota organisasi mengenai budaya

organisasi ditempat kerjanya maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi.

Menurut Muriman, dkk (2008 hal. 271) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, jika anggota organisasi merasa puas dalam pekerjaannya, maka perasaan puas tersebut diaktualisasikan dalam bentuk komitmen kepada organisasi tersebut. Dan juga pentingnya komitmen organisasi ini dimiliki oleh anggota organisasi, karena dengan anggota memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan termotivasi dan lebih puas terhadap pekerjaannya, yang pada umumnya mereka menjadi kurang tertarik untuk meninggalkan organisasi mereka. Sedangkan Robins (2008 hal. 189) juga menyebutkan bahwa budaya spiritualitas dalam organisasi berhubungan positif dengan kreatifitas, kepuasan karyawan, kinerja tim, dan komitmen organisasi.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti Tiara Putri Usmany (2016) yang membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif budaya organisasi terhadap komitmen Organisasi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani

H₂ : Semakin tinggi budaya organisasi dalam maka semakin tinggi komitmen organisasi.



Gambar 2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

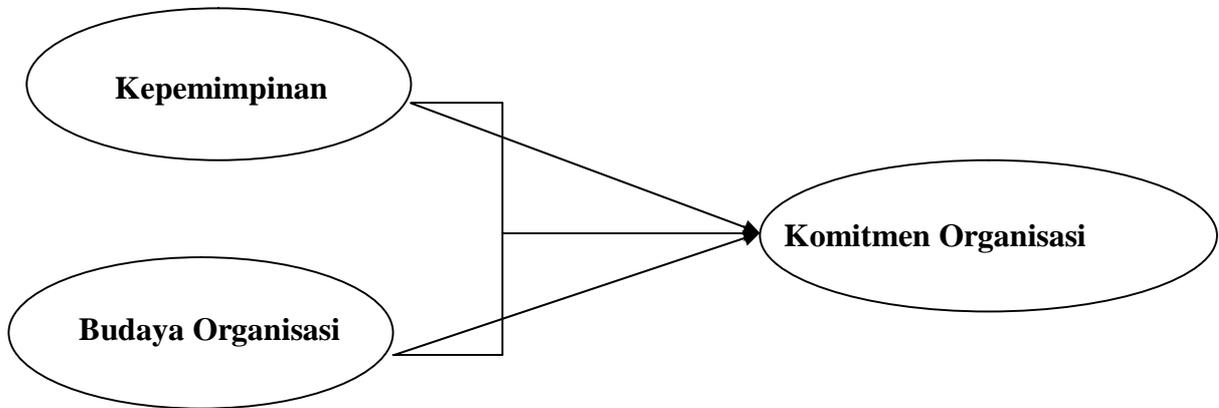
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi, apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah.

Menurut Irvianti, L.S.D, Dkk (2009 hal. 342) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang sangat besar dan paling signifikan terhadap komitmen karyawan. Sopiah (2010 hal. 56) juga menyebutkan bahwa pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah bahwa semakin baik budaya organisasi yang dibangun maka meningkat pula tingkat kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional pimpinan yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan

pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.3 berikut ini :



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (sugiyono, 2011 hal.93). Adapun hipotesis atau jawaban sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Pendekatan kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya hanya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. (Azuar Zuliandi dan Irfan 2013, hal. 12-13).

Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut Sugiyono (2011, hal. 248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih.

B. Definisi Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian. Dan penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

a. Variabel Bebas Kepemimpinan (X)

1) Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Adapun indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan menurut adalah :

No.	Indikator-Indikator
1.	Visioner
2.	Pembimbing
3.	Afiliatif (Menggabungkan)
4.	Demokratis
5.	Komunikatif

Sumber : (Golmen, 2008 hal 65)

2) Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

No.	Indikator
1.	Inovasi dan pengambilan resiko
2.	Perhatian terhadap detail
3.	Berorientasi kepada kepentingan karyawan, dan Tim
4.	Kegaresifan.
5.	Kemantapan

Sumber : Robbins & Coulter (2008 hal. 167)

b. Variabel Terikat Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

No.	Indikator
1.	Komitmen Afektif
2.	Komitmen Berkelanjutan
3.	Komitmen Normative

Sumber : (Robbins, 2008 hal.101)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Dinas Ketahanan Pangan beralamat di Jalan. Gatot

Subroto Km.7 No. 255, Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2017 sampai dengan

April 2018

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov 2017				Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018				Apr 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Riset																								
6	Penulisan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011 hal.

61). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara yang berjumlah 196 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011 hal. 62). Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 66 pegawai tetap yang bekerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Standar Error (10 %)

Jumlah pegawai tetap terdaftar tahun 2017 = 196

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

$$n = \frac{196}{1 + 196 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{196}{2,96}$$

$$n = 66$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 196 pegawai tetap dan e²= 10 %, maka dapat di ukur sampel menjadi 66 pegawai.

Tabel 3.2
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Bidang Konsumsi & Keamanan Pangan	30 Orang	$N = \frac{30}{196} \times 66$	10
2	Bidang Kesehatan Hewan	20 Orang	$N = \frac{20}{196} \times 66$	7
3	Bidang Peternakan	27 Orang	$N = \frac{27}{196} \times 66$	9
4	Bidang UPT. IB	21 Orang	$N = \frac{21}{196} \times 66$	8
5	Bidang UPT. OKKPD	16 Orang	$N = \frac{16}{196} \times 66$	5
6	Bidang UPT. Aneka Ternak	19 Orang	$N = \frac{19}{196} \times 66$	6
7	Bidang UPT. KESMAVET	16 Orang	$N = \frac{16}{196} \times 66$	5
8	Bidang Ketersediaan & Distribusi	47 Orang	$N = \frac{47}{196} \times 66$	16
Jumlah Sampel				66

Sumber: Kantor Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari Kantor Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara dengan jumlah 66 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti,

mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian

3. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pengukuran Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Jawaban Sangat Setuju	diberi bobot 5
2.	Jawaban Setuju	diberi bobot 4
3.	Jawaban Ragu-ragu	diberi bobot 3
4.	Jawaban Tidak Setuju	diberi bobot 2
5.	Jawaban Sangat Tidak Setuju	diberi bobot 1

a) Pengujian Validitas dan Reabilitas

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara

bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y
 N = Banyaknya subjek penelitian
 X = Skor butir soal
 Y = Skor total.
 (Suharsimi, 2010 hal. 170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Instrumen Kepemimpinan (X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,456	0,244	Valid
2.	0,448	0,244	Valid
3.	0,538	0,244	Valid
4.	0,577	0,244	Valid
5.	0,480	0,244	Valid
6.	0,569	0,244	Valid
7.	0,588	0,244	Valid
8.	0,587	0,244	Valid
9.	0,445	0,244	Valid
10.	0,557	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,601	0,244	Valid
2.	0,568	0,244	Valid
3.	0,589	0,244	Valid
4.	0,520	0,244	Valid
5.	0,614	0,244	Valid
6.	0,627	0,244	Valid
7.	0,440	0,244	Valid
8.	0,518	0,244	Valid
9.	0,588	0,244	Valid
10.	0,560	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel komitmen organisasi pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi Pegawai (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,607	0,244	Valid
2.	0,431	0,244	Valid
3.	0,483	0,244	Valid
4.	0,541	0,244	Valid
5.	0,523	0,244	Valid
6.	0,492	0,244	Valid
7.	0,436	0,244	Valid
8.	0,460	0,244	Valid
9.	0,397	0,244	Valid
10.	0,473	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan

dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.7
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X_1)	0,705	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,759	Reliabel
Komitmen Organisasi Pegawai (Y)	0,639	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang kepemimpinan (variabel X_1) sebesar 0,705 (reliabel), Instrument budaya organisasi (Variabel X_2) sebesar 0,759 (reliabel), komitmen organisasi pegawai (variabel Y) sebesar 0,639 (reliabel)..

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2011 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau

tidak (Ghozali, 2009 hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal. 149).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 151).

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut .:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Komitmen Organisasi
X_1	=	Kepemimpinan
X_2	=	Budaya Organisasi
b_1, b_2	=	Koefisien regresi
e	=	Variabel pengganggu

3) Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan

membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009 hal. 153) :

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Dengan dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009 hal. 155):

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c. Koefisien Determinan (R^2)**

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu kepemimpinan (X1), dan budaya organisasi (X2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu komitmen kerja (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009 hal. 157).

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y.

Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber : Ghozali (2009 hal. 112).

Dimana: D = Koefisien Determinan.
 R^2 = Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah budaya organisasi, dan variabel komitmen organisasi pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 66 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kepemimpinan (X_1) budaya organisasi (X_2), maupun komitmen organisasi pegawai (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	36 orang	54.5 %
2	Perempuan	30 orang	45.5 %
	Jumlah	66 orang	100%

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara (2018)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 36 orang laki-laki (54.5%) dan perempuan sebanyak 30 orang (45.5%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	7 orang	10.6 %
2	31-40	38 orang	57,6 %
3	41-50	18 orang	27,3%
4	Diatas 51	3 orang	4,5%
	Jumlah	66 orang	100%

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara (2018)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 38 orang (57.6%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang (4.5%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	13 orang	19,7%
2	D-3	15 orang	22,7 %
3	Strata-1	32 orang	48,5 %
4	Strata-2	6 orang	9,1%
	Jumlah	66 orang	100%

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara (2018)

Dari tabel dapat di dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 32 orang (48.5%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (9.1%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kepemimpinan pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X₁)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	40,9	38	57,6	1	1,6	0	0	0	0	66	100
2	35	53	31	47	0	0	0	0	0	0	66	100
3	29	44	34	51,5	3	4,5	0	0	0	0	66	100
4	30	45,5	36	54,5	0	0	0	0	0	0	66	100
5	35	53	30	45,5	1	1,6	0	0	0	0	66	100
6	33	50	33	50	0	0	0	0	0	0	66	100
7	30	45,5	36	54,5	0	0	0	0	0	0	66	100
8	26	39,4	40	60,6	0	0	0	0	0	0	66	100
9	30	45,5	35	53	1	1,6	0	0	0	0	66	100
10	29	44	35	53	2	3	0	0	0	0	66	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai Pemimpin memiliki rasa percaya diri, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai pemimpin mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
3. Dari jawaban ketiga mengenai bertindak tegas dalam mengambil keputusan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai pemimpin harus paham apa yang diharapkan dari pegawai, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
6. Dari jawaban keenam mengenai peduli terhadap tugas karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pemimpin memprioritaskan untuk pengembangan karir bawahan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pemimpin mendengarkan kritik dan saran dari bawahan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pemimpin membina komunikasi yang baik dengan bawahan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pengambilan suatu keputusan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kepemimpinan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai budaya organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	44	34	51,5	3	4,5	0	0	0	0	66	100
2	28	42,4	38	57,6	0	0	0	0	0	0	66	100
3	36	54,5	29	44	1	1,6	0	0	0	0	66	100
4	31	47	35	53	0	0	0	0	0	0	66	100
5	32	48,9	34	51,5	0	0	0	0	0	0	66	100
6	33	50	33	50	0	0	0	0	0	0	66	100
7	31	47	34	51,5	1	1,6	0	0	0	0	66	100
8	31	47	34	51,5	1	1,6	0	0	0	0	66	100
9	34	51,5	30	45,5	2	3	0	0	0	0	66	100
10	36	54,5	29	44	1	1,6	0	0	0	0	66	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai pimpinan memberi kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,6%

3. Dari jawaban ketiga mengenai kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai sosialisasikan visi dan misi organisasi kepada karyawan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53%
5. Dari jawaban kelima mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%
6. Dari jawaban keenam mengenai koordinasi antar unit perusahaan yang terkait, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai semangat dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai menyelesaikan pekerjaan melakukan sesuai dengan prosedur perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,5%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai nilai-nilai yang menjadi acuan saya dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,5%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa budaya organisasi melalui penyebaran kuesioner yang

dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai komitmen organisasi pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara..

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Komitemen Organisasi Pegawai (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	53	30	45,5	1	1,6	0	0	0	0	66	100
2	42	63,6	24	36,4	0	0	0	0	0	0	66	100
3	34	51,5	31	47	1	1,6	0	0	0	0	66	100
4	38	57,6	26	39,4	2	3	0	0	0	0	66	100
5	33	50	33	50	0	0	0	0	0	0	66	100
6	37	50,1	29	44	0	0	0	0	0	0	66	100
7	30	45,5	36	54,5	0	0	0	0	0	0	66	100
8	25	37,9	41	62,1	0	0	0	0	0	0	66	100
9	35	53	31	47	0	0	0	0	0	0	66	100
10	41	62,1	23	34,8	2	3	0	0	0	0	66	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai permasalahan yang terjadi di perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
2. Dari jawaban kedua mengenai bagian keluarga pada perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai adanya ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,5%

4. Dari jawaban keempat mengenai kesempatan kerja ditempat lain, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,6%
5. Dari jawaban kelima mengenai kerugian bila meninggalkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
6. Dari jawaban keenam mengenai Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kesiapan dalam menjalankan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 62,1%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai kontribusi bagi perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kesetiaan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 62,1%

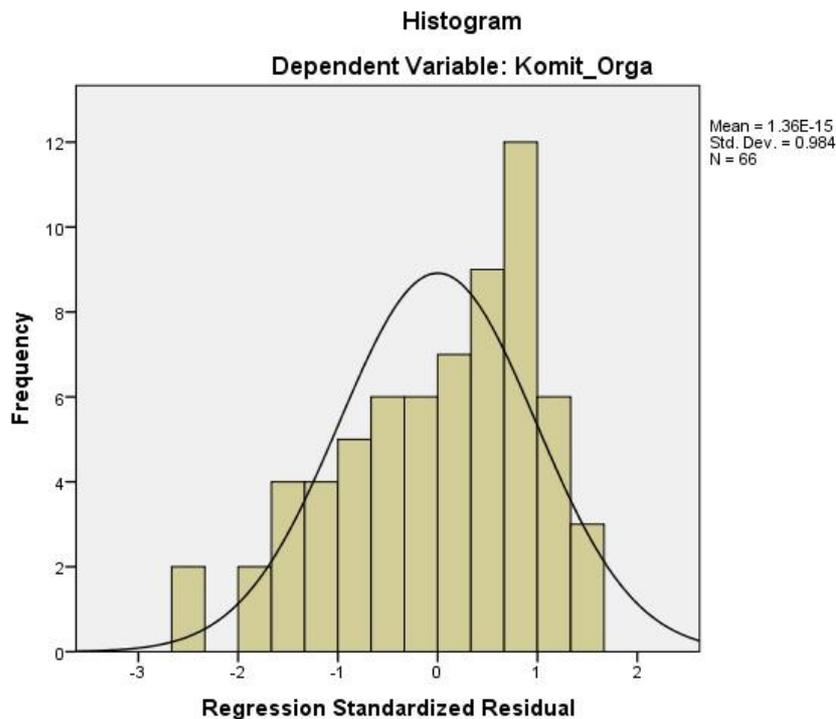
Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai komitmen organisasi pegawai melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

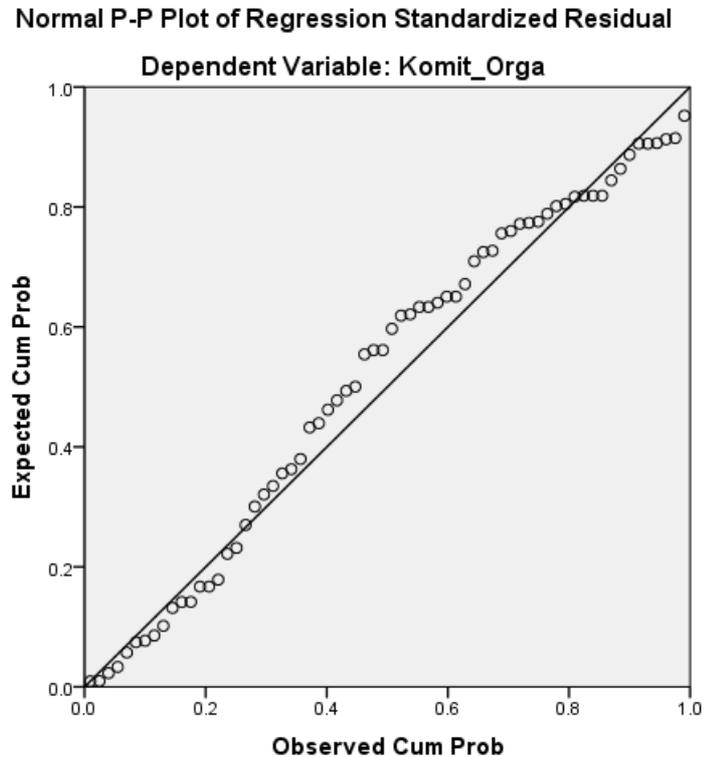
Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva

regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas

melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.610	2.708		3.549	.001		
	Kepemimp_	.471	.100	.513	4.697	.000	.353	2.833
	Buday_Orga	.328	.092	.388	3.554	.001	.353	2.833

a. Dependent Variable: Komit_Orga

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

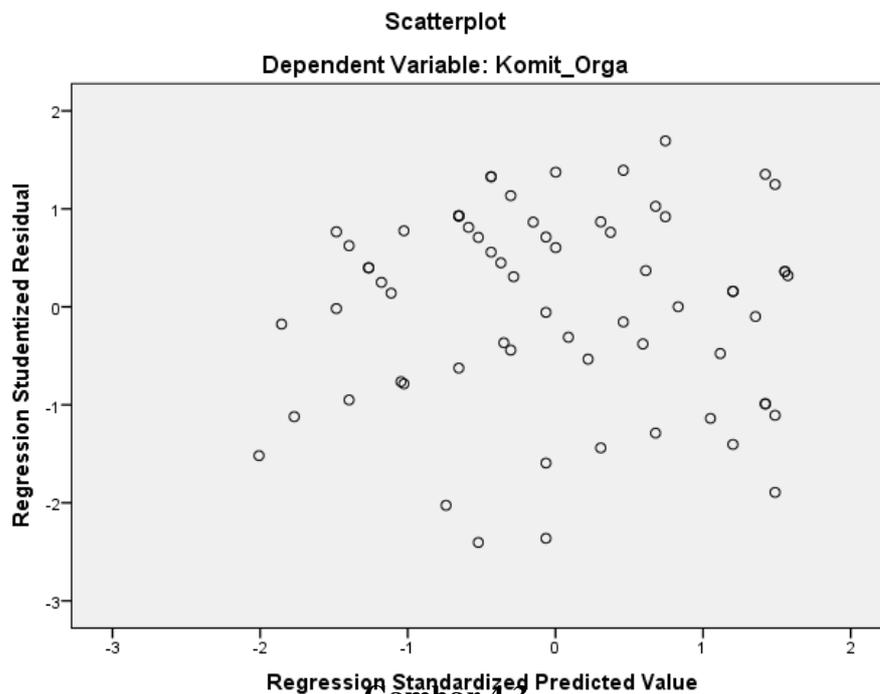
Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,363 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,833 lebih kecil dari 10.
- b. Budaya Organisasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,363 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,833 lebih kecil dari 10..

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kepemimpinan dan budaya organisasi bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot berikut:



Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.610	2.708		3.549	.001		
	Kepemimp_	.471	.100	.513	4.697	.000	.353	2.833
	Buday_Orga	.328	.092	.388	3.554	.001	.353	2.833

a. Dependent Variable: Komit_Orga

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 9,610 + 0,471X_1 + 0,328 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 9,610.

Jika variabel kepemimpinan dan budaya organisasi diasumsikan tetap maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat sebesar 9,551.

- 2) Koefisien Kepemimpinan X_1

Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,471. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepemimpinan akan diikuti terjadi kenaikan komitmen organisasi pegawai sebesar 47,1%.

- 3) Koefisien Budaya Organisasi X_2

Nilai koefisien budaya organisasi menunjukkan angka sebesar 0,328. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk budaya organisasi akan di ikuti dengan terjadi kenaikan komitmen organisasi pegawai sebesar 32,8%.

c. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi pegawai maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.610	2.708		3.549	.001
Kepemimp_	.471	.100	.513	4.697	.000
Buday_Orga	.328	.092	.388	3.554	.001

a. Dependent Variable: Komit_Orga

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} (4,697) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel budaya organisasi diperoleh $t_{hitung} (3,554) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi pegawai secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.456	2	150.228	87.170	.000 ^b
	Residual	108.574	63	1.723		
	Total	409.030	65			

a. Dependent Variable: Komit_Orga

b. Predictors: (Constant), Buday_Orga, Kepemimp_

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (87,170) > F_{tabel} (3,14)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.735	.726	1.31278	2.042

a. Predictors: (Constant), Buday_Orga, Kepemimp_

b. Dependent Variable: Komit_Orga

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,726 yang berarti bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap terhadap komitmen organisasi pegawai, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,735 atau 73,5 % yang artinya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap terhadap komitmen organisasi pegawai, sedangkan sisanya 26,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya beban kerja, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan budaya organisasi) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (komitmen organisasi pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap variabel komitmen organisasi pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,697) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (kepemimpinan) maka akan tinggi

(komitmen organisasi). Kemudian diperoleh pula bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Adik Suciono (2016) yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Menurut Sovyia Desianty (2007 hal. 70) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi..

- b. Terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,554) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (budaya organisasi) maka akan tinggi (komitmen organisasi pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti Tiara Putri Usmany (2016) yang membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif budaya organisasi terhadap komitmen Organisasi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Muriman, dkk (2008 hal. 271) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, jika anggota organisasi merasa puas dalam pekerjaannya, maka perasaan puas tersebut diaktualisasikan dalam bentuk komitmen kepada organisasi tersebut.

- c. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Dengan nilai $F_{hitung} (87,170) > F_{tabel} (3,14)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,726 yang berarti bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap terhadap komitmen organisasi pegawai, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,735 atau 73,5 % yang artinya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap terhadap komitmen organisasi pegawai, sedangkan sisanya 26,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya beban kerja, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya..

Penelitian ini didukung dengan teori sopiah (2010 hal. 56) juga menyebutkan bahwa pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah bahwa semakin baik budaya organisasi yang dibangun maka meningkat pula tingkat kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional pimpinan yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 66 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Responden yang artinya bahwa bila kepemimpinan meningkat maka akan meningkatkan komitmen organisasi.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Responden yang artinya bahwa bila budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan komitmen organisasi.
3. Secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara yang dapat dikategorikan kuat

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Pimpinan harus mempunyai aturan-aturan atau punishment yang jelas terhadap disiplin kerja karyawan, maksudnya karyawan akan diberikan

sanksi tegas ketika melanggar peraturan tetapi juga diberikan reward pada karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik.

2. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan penanaman nilai-nilai budaya organisasi kepada karyawan, karena variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan.
3. Diharapkan pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan komitmen organisasional para karyawan, karena hal tersebut berpengaruh positif sebagai variabel antara dalam pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Adik Suciono. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berdampak Pada Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 2 2016
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. An Evidence-Based Guide To Delivering High Performance India* Terjemahan Atit Cahayani: By Replika Press Pvt L Td..
- Azuar Juliandi dan Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : Citapustaka Media Perintis
- Darmawan, D. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dimiyati, A. Hamdan. (2014). *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Fitria, Syarifah Massuki, Unti Ludigdo dan Ali Djahmuri. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintahan Kabupaten Lobok Barat)*. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol.5, No.2, pp. 157-171. 2013
- Gibson, et al. (2009). *Organisasi. Edisi ke lima*. Jakarta : Erlangga.
- Goleman, Daniel. (2007). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ*. Terjemahan T. Hermaya. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Hutapea, Thoha. (2010). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi, dkk. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi Karyawan Tentang Kebijakan Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1 Nomor 1. 2009
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Kreitner and Kinicki. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mulyadi, Deddy dan Rivai, Veitzhal. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Muriman, S.C., Idrus, M.S, Thoyib, A., & Margono, S. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Di Kepolisian Negara RI Sektor, Kepolisian Negara RI Daerah Jawa Timur)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 6(1). 2008
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soekidjan. (2009). *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sovya Desianty, (2007). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Semarang*. Jurnal studi dan Organisasi Volume 2 No.1.2007
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Tiara Putri Usmany. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 37 No. 2 Agustus 2016.
- Tika, P. (2007). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.