

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN KSP KOPDIT SOLIDARITAS STA. MARIA ASSUMPTA KUPANG

*The Influence of Organizational Culture and Transformational
Leadership on Organizational Commitment in KSP Kopdit Solidaritas
Sta. Maria Assumpta Kupang*

Maria P. Noa^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}
^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
Koresponden : ^{a)} mariapaskanitanao@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id
^{c)} debriana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} rollandfanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui dua variabel atau lebih dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*, dengan rumus slovin diperoleh 38 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan mode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berada pada kategori tinggi sedangkan variabel komitmen organisasional berada pada kategori sedang. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional

PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yakni orang - orang yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas usaha mereka kepada organisasi. Organisasi membutuhkan kerjasama dari berbagai sumber daya yang dimiliki untuk menjadi kokoh, besar, bertahan, dan tangguh menghadapi berbagai macam tantangan serta unggul dalam persaingan secara terus-menerus (Handoko dalam Puspasari, 2013). Salah satu kebijakan yang harus ditetapkan khususnya pada bagian sumber daya manusia adalah dengan tetap memperhatikan kondisi sumber daya yang ada, agar komitmen para anggota organisasi tetap

terjaga sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus dikembangkan dan diselaraskan agar organisasi tetap eksis.

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Lok, Peter dan Crawford (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh penting terhadap terbentuknya komitmen organisasional. Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai – nilai yang dimiliki bersama. *Hughes et al.* (2012:542) mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang memiliki visi, keahlian retorika dan pengelolaan kesan yang baik yang digunakan untuk menguatkan ikatan emosional pemimpin dengan bawahannya sehingga menimbulkan adanya emosi bawahan dan kesediannya untuk bekerja sesuai dengan visi pemimpinnya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak General Manager pada tanggal 15 November 2023, diperoleh informasi bahwa KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang menganut nilai-nilai budaya yang unik. Nilai-nilai tersebut seperti menyediakan pelayanan yang profesional dan bertanggung jawab, jujur, bersih, tepat waktu, serta mengedepankan kepercayaan anggota. Namun pada implikasinya, budaya organisasi pada KSP Kopdit Sta. Maria Assumpta Kupang masih terdapat penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan seperti : seringkali karyawan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, pelayanan yang diberikan karyawan terhadap nasabah peminjam belum memenuhi kepuasan nasabah, terlambat masuk kantor yang berakibat kinerja kantor tidak maksimal. Selanjutnya pimpinan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana pimpinan menghadapi perkembangan dengan menyediakan sebuah mobil sehingga koperasi tidak tertinggal dan juga mempermudah karyawan maupun anggota dalam melakukan pelayanan. Pimpinan koperasi juga memiliki visi yang jelas dimana setiap tahunnya memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Menurut Luthans (2006: 224) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Meyer dan Allen (1997:11) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan dan atau terhadap kelompok kerjanya. Terdapat tiga bentuk komitmen yang dimiliki oleh individu, yang ketiganya mempunyai pengaruh yang berbeda bagi perilaku individu terhadap organisasi dan pekerjaannya, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem berbagai arti yang dilakukan oleh semua anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robins dan Judge (dalam Sulaksono Hari, 2015: 2) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Indikator yang digunakan dalam pengukuran budaya organisasi menurut (Robbins 2008), yaitu: Inovatif Sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan pengambilan resiko, Perhatian pada detail Sejauh mana karyawan diharapkan memperhatikan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian, Orientasi hasil yaitu manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik, Orientasi orang yaitu manajemen memusatkan perhatian pada orang bukannya pada teknik tersebut, Orientasi tim Artinya kegiatan kerja diorganisasikan sebagai tim bukan individu, Keagresifan Sejauh mana orang itu agresif bukan malah santai-santai, Stabilitas Sejauh mana organisasi mempertahankan stabilitas atau status quo dalam aktivitas organisasi ketika mengalami pertumbuhan yang berbeda.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2005) kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan merasa termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri.

Skala indikator kepemimpinan transformasional yang digunakan pada penelitian ini menurut Yukl (2005) yaitu: Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) Motivasi inspiasional menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis, Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*) menggambarkan Kharisma-Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat, Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru dan Pertimbangan/Perhatian Individu (*Individual Consideration*) menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur seberapa pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Indikator Budaya Organisasi (X1) menurut Robbins (2008) sebagai berikut :

1. Inovatif
2. Perhatian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang

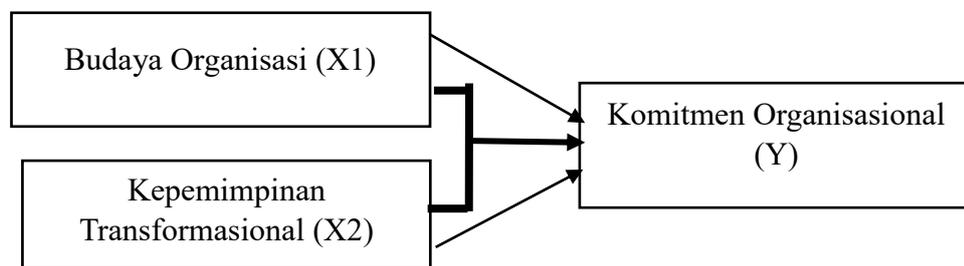
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

Indikator Kepemimpinan Transformasional (X2) menurut Yukl (2005) sebagai berikut:

1. Motivasi inspirasional
2. Pengaruh ideal
3. Stimulasi intelektual
4. Pertimbangan/perhatian individu

Indikator Komitmen Organisasional (Y) menurut Meyer dan Allen (1997:17) sebagai berikut :

1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normative



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka berpikir tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah:

- H₁ : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang
- H₂ : Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang
- H₃ : Diduga budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Peneliti memilih metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif karena peneliti akan melihat pengaruh antar dua variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 38 responden karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linier

berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan Teknik pengolahan data menggunakan SPSS. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan Koefisien determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang menjelaskan tentang hubungan antara satu dependent variabel dengan dua atau lebih independent variabel (Arikunto 2010). Persamaan analisis linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.806	3.216		-1.183	.245
	Budaya Organisasi (X1)	.321	.132	.416	2.425	.021
	Kepemimpinan Transformasional (X2)	.410	.137	.514	2.994	.005

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dirumuskan Persamaan Regresi sebagai berikut:

$$Y = -3.806 + 0,321X_1 + 0,410X_2$$

Berdasarkan pada persamaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta (a) sebesar -3.806 yang berarti bahwa, apabila budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) bernilai 0, maka nilai Komitmen Organisasional (Y) adalah sebesar -3.806
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,321$, yang berarti bahwa, apabila budaya organisasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1, sementara kepemimpinan transformasional (X2) tetap maka Komitmen Organisasional (Y) meningkat sebesar 0,321
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,410$, yang berarti bahwa, apabila kepemimpinan transformasional (X2) mengalami kenaikan sebesar 1, sementara budaya organisasi tetap maka Komitmen Organisasional (Y) meningkat sebesar 0,410.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Adapun hasil uji parsial tampak pada tabel 1. Uji hipotesis dengan uji t dapat diperjelas sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Hipotesis 1)

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan Hipotesis Statistik

H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Komitmen Organisasional pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

- Ha : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasional pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
- b. Menentukan t hitung dan signifikan Dari tabel coefficients (tabel 4.9) diperoleh t hitung sebesar 2,425 dan signifikan sebesar 0,021
 - c. Menentukan t tabel dengan derajat kebebasan $dk = n - k = 38 - 2 = 36$ pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 dengan uji dua sisi maka diperoleh t tabel sebesar 2,028 (lihat tabel distribusi t pada lampiran).
 - d. Kriteria pengujian
Jika t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $<$ alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika t hitung $<$ t tabel dan signifikansi $>$ alpha, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - e. Membandingkan
Membandingkan t hitung dengan t tabel dan signifikansi dengan alpha: diketahui bahwa t hitung (2,425) $>$ t tabel (2,028) dan signifikansi (0,021) $<$ alpha (0,05) jadi t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $<$ alpha(α).
 - f. Kesimpulan
Oleh karena nilai t hitung (2,425) $>$ t tabel (2,028) dan signifikansi (0,021) $<$ alpha (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
2. Pengaruh Kepemimpinana Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional (Hipotesis 2)
- Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
- a. Menentukan hipotesis statistik:
Ho : Kepemimpinana Transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
Ha : Kepemimpinana Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
 - b. Menentukan t hitung dan signifikan
Dari tabel coefficients di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,994 sedangkan nilai signifikan sebesar 0,005
 - c. Menentukan t table
Mencari t tabel dengan derajat kebebasan $dk = n - k = 38 - 2 = 36$ pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 dengan uji dua sisi maka diperoleh t tabel sebesar 2,028
 - d. Kriteria pengujian
Jika t hitung $>$ t tabel dan signifikan $<$ alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika t hitung $<$ t tabel dan signifikan $>$ alpha, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - e. Membandingkan

Membandingkan t hitung dengan t tabel dan signifikan dengan alpha: Diketahui bahwa t hitung (2,994) > t tabel (2,028) dan signifikan (0,005) < alpha (0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak.

f. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung (2,994) > t tabel (2,028) dan signifikan (0,005) < alpha (0,05) maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

Uji F (Simultan)

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1573.821	2	786.911	84.465	<.001 ^b
	Residual	326.073	35	9.316		
	Total	1899.895	37			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Dari tabel 2 dapat dilakukan pengujian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_o : Budaya Organisasi dan Kepemimpinana Transformasional secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

H_a : Budaya Organisasi dan Kepemimpinana Transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

2. Menentukan F hitung dan Signifikan

Dari tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 145.560 sedangkan nilai signifikan sebesar < 0,001

3. Menentukan F tabel

Mencari F tabel dengan derajat kebebasan $dk = n - k = 38 - 3 = 35$ pada tingkat alpha sebesar (0,05) maka diperoleh F tabel sebesar 3,276

4. Kriteria pengujian

Jika F hitung > F tabel dan signifikan < alpha, maka H_o ditolak dan H_a diterima

Jika F hitung < F tabel dan signifikan > alpha, maka H_o diterima dan H_a ditolak

5. Membandingkan F hitung dengan F tabel dan signifikan dengan alpha:

F hitung (84,465) > F tabel (3,276) dan signifikan (< 0,001) < alpha (0,05)

6. Kesimpulan

Karena nilai F hitung (84,465) > F tabel (3,276) dan signifikan (< 0,001) < alpha (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.819	3.05228

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber : Data Primer 2024 (Diolah)

Berdasarkan tampilan Tabel 3. di atas, bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,819 berarti nilai koefisien determinasi adalah 81,9%, artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), dan Kepemimpinan Transformasional (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang (Y) sebesar 81,9%, selebihnya yaitu sebesar 18,1% dijelaskan oleh factor selain variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil tersebut menandakan bahwa kemampuan variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional dalam memengaruhi Komitmen organisasional karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang relatif kuat.

Pembahasan Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat tiga variable yang menjadi objek penelitian yaitu variable budaya organisasi (X1), variable kepemimpinan transformasional (X2), dan komitmen organisasional (Y). Penelitian ini dilakukan di KSP Kopdit Sta. Maria Assumpta Kupang dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Hasil analisis deskriptif pada variabel Budaya Organisasi di KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang, dengan nilai capaian berada pada tingkatan tinggi dan skor tertinggi terdapat pada indikator inovatif dan pengambilan resiko. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada KSP Kopdit Sta. Maria Assumpta Kupang memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga berani mengambil resiko ketika melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kepemimpinan transformasional pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang, dengan nilai capaian berada pada tingkatan tinggi dan skor tertinggi terdapat pada indikator motivasi inspirasional. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi inspirasional dimana pemimpin yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan menumbuhkan rasa percaya diri kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, komitmen organisasional pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang, dengan nilai capaian berada pada tingkatan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang memiliki loyalitas yang tinggi dan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap komitmen organisasional (Y) KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Secara signifikan pengujian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan menggunakan indikator (inovatif dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, stabilitas) mampu memengaruhi variabel komitmen organisasional dalam indikator yang digunakan (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Permatasari & Supartha, 2017), (Abid Alvi et. al, 2014), (Retnaningsih, 2011) dimana penelitian-penelitian tersebut menemukan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional

Dari Hasil Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional yang diukur berdasarkan indikator motivasi inspirasional, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan pertimbangan perhatian individu dapat meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permatasari dan Supartha (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pemimpin yang memiliki sifat pemimpin transformasional dapat memperkuat komitmen organisasi dengan cara menginspirasi dan memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga menjadi lebih berprestasi dalam pekerjaan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis uji F menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal ini berarti budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional yang dilakukan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang sangat baik sehingga memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Usmany et al., 2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor capaian variabel Budaya Organisasi (X1), variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) dan variabel Komitmen Organisasional (Y) berada pada kategori penilaian tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi variabel komitmen organisasional relatif kuat.

Saran

1. Bagi KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang
Bagi pihak KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang agar dapat mempertahankan serta meningkatkan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional yang ada di perusahaan dan komitmen organisasional sehingga tetap berada pada kriteria tinggi, dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang bisa dikembangkan lagi oleh KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan peneliti lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain penyebab budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional, yang mana ikut mempengaruhi komitmen organisasional pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang, seperti Pengetahuan, Kemampuan dan Keahlian, Kepribadian, Rancangan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja, Kepuasan Karyawan, Kemampuan Karyawan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua ed.)*. Yogyakarta: BPEE.
- Hughes, R.L., Ginnett, R.C., and Curphy, G.J.(2012). *Leadership*.

- Luthas, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The Effect Of Organisational Culture And Leadership Style On Job Satisfaction And Organisational Commitment: A Cross-National Comparison. *Journal of management development*, 23(4), 321-338
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Permatasari, Kadek Chintya, & Wayan Gede Supartha. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Megah Food Trading*. Diss. Udayana University.
- Retnaningsih, W. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT Inti Karya Persada Teknik Bogor.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2016). *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2008). *Perilaku Organisasi Edisi- 12* Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat
- Usmany, T. Putri, Djamur Hamid, Utami, (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Pabrik Gondorukem dan Terpentim Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentim II, Ponorogo*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 37 No,2 Agustus 2016.
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi kelima*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia,