

## PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN BERORGANISASI DI PROGRAM STUDI SASTRA INGGRIS UNIVERSITAS DARMA AGUNG

Desmalia Purba<sup>1</sup>, Saut Purba<sup>2</sup>, Sri Milfayetty<sup>3</sup>

Sekolah Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Medan, Medan, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Corresponding Author: [minsonatamsar@gmail.com](mailto:minsonatamsar@gmail.com)<sup>1</sup>, [sautpurba@unimed.ac.id](mailto:sautpurba@unimed.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen berorganisasi di Program Studi Sastra Inggris Universitas Darma Agung. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen berorganisasi (Y) dengan nilai t sebesar 2,582 dan signifikansi 0,014. Sebaliknya, variabel budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 21,8% terhadap komitmen berorganisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis untuk meningkatkan komitmen karyawan melalui penguatan motivasi dan teoretis dalam memahami interaksi antara variabel terkait di konteks pendidikan tinggi. Temuan ini relevan untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan akademik.

**Kata kunci :** Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Berorganisasi

### ABSTRACT

*This study aims at analyzing the influence of motivation, organizational culture, and leadership style on organizational commitment in the English Literature Study Program at Universitas Darma Agung. A quantitative approach using a survey method was employed to collect data through questionnaires. The findings reveal that the motivation variable (X3) significantly impacts organizational commitment (Y), with a t-value of 2.582 and a significance level of 0.014. In contrast, organizational culture (X1) and leadership style (X2) variables show no significant effects. Collectively, the three variables contribute 21.8% to organizational commitment, with the remaining influence attributed to other factors. This research provides practical insights for enhancing employee commitment through strengthened motivation and theoretical contributions to understanding the interplay of related variables in higher education contexts. These findings are relevant for improving human resource management in academic environments.*

**Keywords:** Motivation, Organizational Culture, Leadership Style, Organizational Commitment

### PENDAHULUAN

Komitmen berorganisasi merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu institusi pendidikan tinggi, termasuk Program Studi Sastra Inggris di Universitas Darma Agung. Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak hanya mencerminkan loyalitas individu, tetapi juga kemampuan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks ini, tiga faktor utama yang dianggap memengaruhi tingkat komitmen berorganisasi adalah motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

**History:**

Received : 25 April 2024

Revised : 29 Mei 2024

Accepted : 23 November 2024

Published : 31 Desember 2024

**Publisher:** LPPM Universitas Darma Agung

**Licensed:** This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Pada motivasi kerja, terdapat dua elemen yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Deci & Ryan, 2000). Motivasi intrinsik, seperti kepuasan terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab, dan pengembangan diri, dapat meningkatkan keterlibatan emosional terhadap organisasi. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan, insentif finansial, dan pengakuan, mendorong komitmen melalui imbalan langsung (Gagné & Deci, 2005).

Budaya organisasi menjadi kerangka kerja yang mendasari interaksi antarindividu dalam organisasi. Norma-norma, nilai-nilai, dan keyakinan yang dipedomani atau dipegang oleh organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang inklusif, kolaboratif, dan produktif. Budaya organisasi yang positif tidak hanya meningkatkan rasa memiliki, tetapi juga memperkuat keterikatan individu terhadap organisasi (Cameron & Quinn, 2011; Schein, 2010).

Selain itu, gaya kepemimpinan berperan besar dalam membentuk komitmen karyawan. Pemimpin yang efektif, baik melalui gaya kepemimpinan transformasional maupun transaksional, dapat memberikan arahan, motivasi, dan inspirasi yang diperlukan untuk meningkatkan komitmen. Pemimpin transformasional, khususnya, dikenal mampu membangun visi bersama dan meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan organisasi (Bass & Riggio, 2006; Judge & Piccolo, 2004).

Namun, masih terdapat keterbatasan penelitian terkait bagaimana ketiga faktor ini secara bersamaan memengaruhi komitmen berorganisasi, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia. Berdasarkan paragraf-paragraf di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen berorganisasi pada Program Studi Sastra Inggris di Universitas Darma Agung.

## **1. Rumusan Masalah**

Yang menjadi rumusan masalah dan menjadi sasaran dalam penelitian ini ialah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen berorganisasi di Program Studi Sastra Inggris Universitas Darma Agung?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen berorganisasi di Program Studi Sastra Inggris Universitas Darma Agung?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen berorganisasi di Program Studi Sastra Inggris Universitas Darma Agung?
4. Bagaimana interaksi antara motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan dalam memengaruhi komitmen berorganisasi?

## **2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen berorganisasi di Program Studi Sastra Inggris Universitas Darma Agung.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen berorganisasi di Program Studi Sastra Inggris Universitas Darma Agung.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen berorganisasi di Program Studi Sastra Inggris Universitas Darma Agung.
4. Mengidentifikasi interaksi antara motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan dalam memengaruhi komitmen berorganisasi.

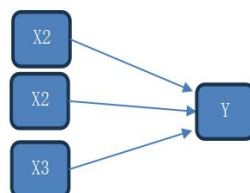
## 5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi menjadi manfaat teoretis dan praktis yang digambarkan di bawah ini:

1. Manfaat Teoretis: Menambah wawasan akademik tentang pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen berorganisasi dalam konteks pendidikan tinggi.
2. Manfaat Praktis: Memberikan masukan strategis bagi pimpinan Universitas Darma Agung untuk meningkatkan komitmen karyawan melalui penguatan motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan yang efektif.

## 6. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, pendekatan kuantitatif dengan metode survei diaplikasikan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator utama dari masing-masing variabel, yaitu: Konsep Pengolahan data dikelola dengan bentuk Parsial dan Simultan.



Gambar 1.1. Keterangan Kerangka Pikir

Keterangan:

X1 Budaya Organisasi

X2 Gaya Kepemimpinan

X3 Motivasi

Y Komitmen berorganisasi

Dalam hal ini:

1. Motivasi (X1): Diukur melalui indikator motivasi intrinsik (kepuasan kerja, pengembangan diri) dan motivasi ekstrinsik (insentif finansial, penghargaan) (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005).
2. Budaya Organisasi (X2): Diukur berdasarkan dimensi nilai-nilai organisasi, norma kerja, dan praktik operasional (Cameron & Quinn, 2011; Schein, 2010).
3. Gaya Kepemimpinan (X3): Diukur melalui dimensi kepemimpinan transformasional (inspirasi, stimulasi intelektual) dan transaksional (penghargaan kontingen, manajemen berdasarkan pengecualian) (Bass & Riggio, 2006; Judge & Piccolo, 2004).
4. Komitmen Berorganisasi (Y): Diukur menggunakan model tiga komponen (afektif, kontinuitas, dan normatif) (Meyer & Allen, 1991).

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis interaksi digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

### Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan tinggi serta menjadi acuan bagi penelitian lanjutan di bidang yang sama.

Hasil olahan data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.464	15.362		2.634	.012
	Budaya Organisasi	.067	.140	.072	.478	.636
	Gaya Kepemimpinan	.026	.145	.029	.177	.861
	Motivasi	.372	.144	.432	2.582	.014

a. Dependent Variable: Komitmen berorganisasi

Data berikut ialah olahan data bentuk parsial dengan rincian masing masing variabel bebas terhadap terikat

- 1) Variabel X1 budaya Organisasi dengan Nilai t 0.478 dan nilai Signifikansi 0.636 disimpulkan Variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y Komitmen berorganisasi
- 2) Variabel X2 Gaya Kepemimpinan dengan Nilai t 0.177 dan nilai Signifikansi 0.861 disimpulkan Variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y Komitmen berorganisasi
- 3) Variabel X3 Motivasi dengan Nilai t 2.582 dan nilai Signifikansi 0.014 disimpulkan Variabel ini **berpengaruh** secara signifikan terhadap Y Komitmen berorganisasi

Kesimpulan dari data diatas adalah Variabel X3 Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen berorganisasi di Prodi English Universitas Darma Agung.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 <sup>a</sup>	.218	.152	9.220

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Komitmen berorganisasi

Jika dilihat dari bersaran pegnaruhnya dari nilai R Square ialah sebesar 21,8 % untuk pengaruh ketiga variable tersebut terhadap variable Y, dan sisanya dipengaruhi oleh variable lainnya:

**ANOVA<sup>~</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	851.325	3	283.775	3.338	.030 <sup>b</sup>
	Residual	3060.050	36	85.001		
	Total	3911.375	39			

a. Dependent Variable: Komitmen berorganisasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Secara simultan nilai siginifikansi ketiganya berpengaruh cukup baik sebesar 0.030 yang lebih kecil dari nilai Alpha 0,05:

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	65.18	84.95	78.37	4.672	40
Residual	-25.229	16.563	.000	8.858	40
Std. Predicted Value	-2.825	1.408	.000	1.000	40
Std. Residual	-2.736	1.797	.000	.961	40

a. Dependent Variable: Komitmen berorganisasi

Dari table berikut ialah jumlah Nilai Median, Mean, dan Jumlah Sampel

Data berikut ialah olahan data bentuk parsial dengan rincian masing masing variabel bebas terhadap terikat

- Variabel X1 budaya Organisasi dengan Nilai t 0.478 dan nilai Signifikansi 0.636 disimpulkan Variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y Komitmen berorganisasi
- Variabel X2 Gaya Kepemimpinan dengan Nilai t 0.177 dan nilai Signifikansi 0.861 disimpulkan Variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y Komitmen berorganisasi
- Variabel X3 Motivasi dengan Nilai t 2.582 dan nilai Signifikansi 0.014 disimpulkan Variabel ini **berpengaruh** secara signifikan terhadap Y Komitmen berorganisasi

Kesimpulan dari data diatas adalah Variabel X3 Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen berorganisasi di Prodi English Universitas Darma Agung

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.