

Influence Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar

Eva Kartikasari, Arisyahidin
Inspektorat Daerah Kota Blitar
Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri
Email : kartikasari@gmail.com

Abstract

The purposes of this research are: (a) To describe whether motivation has a positive and significant influence on the organizational commitment of the employees of the Regional Inspectorate of Blitar City; (b) To analyze whether organizational culture has a positive and significant influence on the organizational commitment of employees of the Regional Inspectorate of Blitar City; (c) To analyze whether organizational culture and motivation together have a positive and significant influence on the organizational commitment of the employees of the Regional Inspectorate of Blitar City; (d) To find out which variables of organizational culture and motivation have a dominant influence on organizational commitment of employees of the Regional Inspectorate of Blitar City. This study was conducted at the Regional Inspectorate of Blitar City with 34 employees as respondents. The method used in this study is a quantitative approach with a purposive sampling mechanism as a data collection technique. The research data was obtained by using questionnaire, observation, and documentation techniques. The analysis technique used is multiple linear regression with F test and t test to test the research hypothesis. The results showed that, with the fulfillment of validity, reliability and classical assumption test, the hypothesis t test proved that organizational culture and motivation had a positive and significant effect on employee organizational commitment with an effective contribution of 66.90%. The F test hypothesis proves that together, the multiple regression model strengthens the correlational relationship between organizational culture and motivation to organizational commitment.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Organizational Commitment

Latar Belakang Teoritis

Penelitian ini mengoperasionalkan 3 (tiga) bahasan variabel penelitian, yaitu budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional. Budaya Organisasi dan Motivasi dioperasionalkan sebagai variabel bebas sedangkan Komitmen Organisasional ditetapkan sebagai variabel terikat. Teori-teori dan wawasan konseptual yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional dijelaskan sebagai berikut.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai kecenderungan untuk terus berubah dan berkembang mengikuti perubahan dan kemajuan. Wardiah (2016:196) dalam bukunya Teori Perilaku dan Budaya Organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan hal ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Robbins (dalam Fauzi, 2016), berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Hal itu juga dikuatkan oleh Stoner (dalam Fauzi, 2016), yang menyatakan bahwa budaya merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Yani, 2017). Budaya yang kuat memberikan pemahaman-pemahaman yang jelas kepada pegawai tentang cara penyelesaian masalah di sekitarnya dan budaya akan memberikan stabilitas pada organisasi (Subekti, 2014).

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, *brand*, pemacu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan dan pembentuk komitmen organisasi (Wolfgang,

2013). Karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda, baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut agar tidak berjalan sendiri-sendiri (Kapsari, 2012).

Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi, menurut Robbins (1994) dalam Sulistianto (2009) dan Fauzi, (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*). Tingkatan dimana para pegawai terdorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
- 2) Perhatian yang rinci (*Attention to detail*). Suatu tingkatan dimana para pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil (*Outcome orientation*). Tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- 4) Orientasi pada manusia (*people orientation*). Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.
- 5) Orientasi tim (*team orientation*). Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim-tim, bukan pada individu-individu.
- 6) Keagresifan (*aggressiveness*). Suatu tingkatan dimana orang-orang (anggota organisasi) memiliki sifat agresif dan kompetitif, bukan bersantai-santai.
- 7) Stabilitas (*stability*). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan dipertahankan-nya status quo daripada pertumbuhan.

Motivasi

Vroom dan Handoko (dalam Murti, 2013) mengangkat teori pengharapan dan menjelaskan bahwa motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow

melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan. Dalam teorinya, Maslow mengklasi-fikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori Hierarki Kebutuhan.

Motivasi bisa dikatakan fungsi inti dalam manajemen. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Tansuhaj, 1998 dalam Devi, 2009).

Mas'ud (dalam Devi, 2009) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Dimensi Motivasi

Berdasarkan teori motivasi dua faktor Herzberg (dalam Sanusi, 2012), terdapat dua dimensi dalam variabel motivasi ini yaitu:

- 1) Faktor Satisfiers (Kepuasan Kerja). Dalam pekerjaan yang menjadi motivator lazimnya menyangkut sifat kerja itu sendiri dan seberapa menantanginya pekerjaan itu. Oleh karena itu, pekerjaan yang menarik, ada kewenangan dan tanggung jawab yang penuh akan menjadi motivasi yang baik untuk pegawai. Selain itu, hal-hal seperti prestasi, pengakuan, pertumbuhan dan kemajuan juga menjadi motivator yang baik.
- 2) Faktor Dissatisfiers (Ketidakpuasan Kerja). Faktor ini lazimnya berkaitan dengan konteks fisik dan psikologis dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Kondisi kerja yang menyenangkan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pengawasan yang efektif dan kebijakan administrasi dari perusahaan (Sanusi, 2012:42).

Komitmen Organisasional

Dalam bekerja, seseorang akan merasa puas apabila memperoleh kompensasi yang layak dan adil, melakukan pekerjaan yang menyenangkan, mendapat dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dan mampu menggunakan kemampuannya secara optimal. Berbeda dengan kepuasan kerja yang lebih terkait dengan pekerjaan seseorang, komitmen organisasional merupakan sikap seseorang yang terkait dengan organisasi keseluruhan (Arifin, 2010).

Seorang karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka dimungkinkan karyawan akan keluar dari organisasi tempat ia bekerja. Dalam kasus tertentu, korelasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dapat bersifat tidak searah atau negatif (Fauzi, 2016).

Luthans (dalam Suparyadi, 2015:451) menyampaikan bahwa terdapat korelasi positif antara komitmen organisasional dengan hasil yang diinginkan oleh organisasi, seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat kemangkiran yang rendah. Porter, Mowday dan Steers (dalam Sanusi, 2012:18) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional merupakan satu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi.

Porter dan Smith dalam Temaluru (dalam Sanusi, 2012:19) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sifat hubungan antara pegawai dan organisasi yang dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Sehingga dapat diketahui bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekadar

keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Disamping itu, juga mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Suparyadi, 2015: 451-452).

Dimensi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional bersifat multidimensi, oleh karena itu Meyer, Allen, dan Luthans (dalam Suparyadi (2015:452-453) mengidentifikasi tiga model dimensi komitmen organisasional, yaitu:

1) Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Merupakan tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaat yang dirasakan oleh anggota, maka komitmennya akan semakin tinggi pula (Suparyadi, 2015:452). Kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi (*identification*), kemauan untuk mengerahkan usahanya atas nama organisasi (*involvement*), dan keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi (*loyalty*) didorong adanya kesamaan sikap yang lebih diwarnai oleh faktor “afektif” anggota organisasi (Sanusi, 2012:20-21).

2) Komitmen Normatif (*normative commitment*).

Komitmen normatif didefinisikan sebagai suatu tingkatan dimana seseorang terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui pendalaman tujuan organisasi, nilai-nilai, dan misinya (Sanusi, 2012:22).

Suparyadi (2015:453) menyatakan bahwa komitmen normatif merupakan tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.

3) **Komitmen Berkelanjutan** (*continuence commitment*)

Menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri pegawai berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan menunjukkan komitmen anggota organisasi lebih disebabkan biaya hidup. Pegawai akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal. Senada dengan pernyataan Sanusi, Suparyadi (2015:453) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi. Anggota akan menghitung rasio antara manfaat yang mereka peroleh dengan pengorbanan atas keterlibatannya dalam organisasi.

Metode Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh variabel terhadap variabel lainnya. Priyono (2016:37) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala dan fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini berupa tipologi atau pola-pola mengenai fenomena yang sedang dibahas.

Pendekatan kuantitatif juga digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori dan memiliki kredibilitas untuk mengukur, menguji hubungan sebab-akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan analisis statistik (Arikunto, 2013:234). Desain formal diperlukan untuk meyakinkan bahwa deskripsi mencakup semua tahapan yang diinginkan untuk mencegah dikumpulkannya data yang tidak perlu. Penelitian deskriptif berupaya untuk memperoleh penjelasan atau deskripsi yang lengkap dan akurat dari sebuah situasi (Rahmat, 2013:33).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:61). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar berjumlah 34 orang. Sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014: 62).

Penelitian ini menggunakan *Sampling Purposive*. *Sampling Purposive* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiono, 2014). Penelitian ini menggunakan instrumen yang telah dikembangkan peneliti sebelumnya. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert untuk setiap variabel penelitian. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan data interval dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Dalam skala ini, angka 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan sangat setuju.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket atau metode kuesioner. Metode angket merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis, kemudian diisi oleh responden. Metode angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami responden, kemudian semua pertanyaan harus dijawab sesuai dengan pilihan alternatif jawaban yang telah tertera dalam angket tersebut.

Pengukuran validitas dari masing-masing alat pengambil data (kuesioner), dilakukan dengan cara mengkorelasi skor item butir pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing responden yang diujicoba. Korelasi yang dibentuk berdasarkan teknik korelasi product moment yang formulasi matematisnya menurut Arikunto (2013:327).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai Alpha. Jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha $>$ r

tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Sebaliknya, bila r Alpha < r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Dalam SPSS 16.0 pengukuran reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach > 0,60.

Hasil Dan Pembahasan Analisis Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memanfaatkan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel secara simultan maupun untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel terikat atau secara parsial. Tabel 4.38 berikut merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows.

Tabel 1. Ringkuman Hasil Analisis Koefisien

Variabel terikat: Komitmen organisasional (Y)			
Variabel Bebas	Koef. Regresi	Koef. Beta	T-rasio
Motivasi (X1)	0,792	0,538	5,191
Budaya Organisasi (X2)	0,791	0,649	6,269
Konstanta	-22,002		
Koefisien Determinasi Berganda (R ²) = 0,669			
Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,818			
F-statistik = 31,281			
Durbin-Watson Statistik = 1,698			

Sumber: data primer diolah, 2022
Berdasarkan hasil penghitungan, statemen hipotesis dan pembuktian dapat dijelaskan sebagai berikut.

Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Parsial Antar Variabel

Pengaruh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi, budaya organisasi dan iklim komunikasi terhadap Komitmen organisasional pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar secara terpisah diukur dari nilai koefisien regresinya. Jika koefisien regresi positif maka pengaruhnya positif, sebaliknya jika koefisiennya negatif maka berpengaruh negatif. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, diukur dari nilai t-hitung atau t-ratio masing-masing variabel bebas. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka berarti pengaruh tersebut signifikan, begitu sebaliknya. Berdasarkan uji statistik

tersebut dapat menghasilkan variasi simpulan suatu variabel: berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tapi tidak signifikan, berpengaruh negatif dan signifikan, serta berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

a) Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap Komitmen organisasional pegawai (Y)
Koefisien regresi variabel motivasi ($\beta_1 = 0,792$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata Komitmen organisasional pegawai akan meningkat sebesar 0,792 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen organisasional pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar. Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel motivasi terhadap Komitmen organisasional, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, secara terpisah variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen organisasional.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, secara terpisah variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen organisasional.

2. Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 5,191 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = 34 - 1 - 2 = 31 diperoleh harga t dalam tabel = 1,695

3. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 5,191 lebih besar dari harga t-tabel = 1,695, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan H_0 , maka kesimpulannya hipotesis menolak H_0 , yang artinya bahwa secara terpisah variabel motivasi mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar.

Dari hasil analisis tersebut baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis yang mengatakan bahwa variabel motivasi mempunyai **pengaruh positif** dan **signifikan** terhadap Komitmen organisasional.

Hal ini konsisten dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) pada PT Semeru Karya Buana Semarang dan didukung juga oleh Sanusi (2012) yang meneliti motivasi kerja pada Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia. Hasil penelitian dikuatkan oleh argumen Tania (2013) melalui penelitian pada Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

- b) Pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap Komitmen organisasional pegawai (Y)
Koefisien regresi variabel budaya organisasi ($\beta_2 = 0,791$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata Komitmen organisasional pegawai akan meningkat sebesar 0,791 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen organisasional pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar. Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap Komitmen organisasional, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$, secara terpisah variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen organisasional.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, secara terpisah variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen organisasional.

2. Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 6,269 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df = 34 - 1 - 2 = 31$) diperoleh harga t dalam tabel = 1,695.

3. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 6,269 lebih kecil dari harga t-tabel = 1,695, maka harga t-hitung tetap berada di daerah penolakan H_0 , maka kesimpulannya hipotesis menolak H_0 , yang artinya bahwa secara terpisah variabel budaya organisasi mempunyai **pengaruh positif** dan **signifikan** terhadap Komitmen organisasional pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar .

Dari hasil analisis, baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional.

Kesimpulan ini konsisten/mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistianto (2009) pada pegawai dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Kesimpulan ini juga didukung oleh Yanti (2012) yang membahas mengenai budaya organisasi dan iklim komunikasi. Hasil penelitian yang di atas diperkuat pula oleh Mustikasari (2014) yang meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai dinas pendidikan kota Batu dan Sumanto (2016) yang meneliti pada pegawai PT. Bank BCA kantor cabang utama Tangerang, termasuk Wolfgang (2013), dan Subekti (2014).

Pengujian Hipotesis Pengaruh Simultan antar Variabel

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang

mengatakan bahwa secara bersama-sama motivasi, budaya organisasi dan iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar. Uraian hipotesis tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F.

Hasil pengolahan data dengan perhitungan perangkat lunak program komputer SPSS Versi 16.0 for Windows dihasilkan F-hitung sebesar 31,281. Dengan menggunakan taraf signifikasin (α : 5%), dan daerah kritis $df = 2$ dan $N = 34$ menghasilkan F-tabel sebesar 3,28.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa F-hitung 31,281 > F-tabel 3,28 yang bermakna secara bersama-sama variabel motivasi, budaya organisasi dan iklim komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasional pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar .

Kesimpulan tersebut konsisten/mendukung penelitian tentang motivasi yang dilakukan oleh Devi (2009) pada PT Semeru Karya Buana Semarang, Sanusi (2012) pada Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia, Tania (2013) melalui penelitian pada Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. Penelitian tentang Budaya Organisasi oleh Sulistianto (2009) pada pegawai dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah, Mustikasari (2014) pada pegawai dinas pendidikan kota Batu dan Sumanto (2016) pada pegawai PT. Bank BCA kantor cabang utama Tangerang. Serta penelitian mengenai iklim komunikasi yang dilakukan oleh Kurniati (2011) pada pegawai PT. Intech Anugerah Indonesia dan didukung juga penelitian Sanusi (2012) pada Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia. Dan dikuatkan oleh hasil penelitian Ardiansyah (2013) pada pegawai PT Garam Surabaya.

Model Regresi

Dari hasil analisis statistik hasil analisis regresi pada tabel 4.49 dapat dibuat rumusan fungsi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -22,002 + 0,792X_1 + 0,791X_2 + \epsilon$$

$$R^2 = 0,669$$

Dari model tersebut selanjutnya diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari

masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

- Konstanta ($\beta_0 = -22,002$) menunjukkan bahwa jika kondisi dimana variabel motivasi dan budaya organisasi dianggap tetap dan bernilai nol, maka Komitmen organisasional pegawai adalah sebesar -22,002.
- Koefisien regresi variabel motivasi ($\beta_1 = 0,792$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata Komitmen organisasional pegawai akan meningkat sebesar 0,792 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen organisasional pegawai.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi ($\beta_2 = 0,791$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata Komitmen organisasional pegawai akan meningkat sebesar 0,791 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen organisasional pegawai.
- Nilai koefisien determinasi berganda yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $R^2 = 0,669$ menunjukkan besarnya Komitmen organisasional pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar sekitar 66,9% ditentukan oleh perubahan variabel bebas motivasi dan budaya organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian analisis regresi memberikan hasil bahwa variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama maupun secara terpisah mempunyai andil pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar.

Di sisi lain, tingkat determinasi variabel-variabel bebas (motivasi, budaya organisasi dan iklim komunikasi) terhadap variabel terikat (Komitmen organisasional) dapat dikatakan kuat. Nilai angka-angka tersebut sekaligus menggambarkan adanya pengaruh yang positif dan kuat dari variabel

motivasi, budaya organisasi dan iklim komunikasi terhadap Komitmen organisasional pegawai. Analisis secara kualitatif, berdasarkan determinasi pengaruh masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh motivasi terhadap Komitmen organisasional

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional pegawai. Dengan hasil tersebut sudah seharusnya faktor motivasi mendapat perhatian untuk dibina dan dipertahankan. Perhatian tersebut dapat berupa pengambilan kebijakan yang mendukung motivasi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator-indikator motivasi berupa kondisi kerja yang mendukung, hubungan antar pribadi yang mendukung, rasa saling bertanggungjawab, dukungan kualitas supervisi, motivasi bekerja dari hati, motivasi tentang kebijakan administrasi yang akomodatif, motivasi pengembangan potensi dan dorongan berprestasi mampu membentuk pola perilaku yang positif dan mempunyai kontribusi yang signifikan dalam membentuk Komitmen organisasional dari pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar.

Hasil penelitian di atas kiranya bersesuaian dengan kondisi obyektif yang membentuk dan membangun nilai-nilai pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar sebagaimana yang tertuang dalam visi misi Inspektorat Daerah Kota Blitar yang memberikan pola bagi seluruh SDM yang berkecimpung dan mampu memberikan dorongan untuk mengembangkan kreasi dan menjadi motivasi tersendiri untuk meningkatkan Komitmen organisasional. Visi Inspektorat Daerah Kota Blitar memberikan ruang gerak yang leluasa bagi pegawai untuk menyesuaikan motivasi dengan pengembangan potensi diri. Pegawai akan senantiasa terus melatih pengalaman, sehingga butuh untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, kemudian berusaha memperbaiki diri dan lingkungannya untuk menjadi semakin baik. Indikator motivasi pegawai yang perlu dipertahankan berdasarkan hasil penelitian adalah:

a. Indikator motivasi pada instrumen pertanyaan ke-5, tentang motivasi pada

kondisi kerja yang ada di Inspektorat Daerah Kota Blitar mendukung dan membuat pegawai senang / tidak tertekan dalam bekerja, mengabdikan atau menjalankan tugas.

b. Indikator motivasi pada instrumen pertanyaan ke-5, tentang pegawai yang senang dengan hubungan antar pribadi yang sudah terjalin sampai dengan saat ini, baik dengan teman sejawat maupun dengan pimpinan.

c. Indikator motivasi pada instrumen pertanyaan ke-3, tentang rasa tanggung jawab yang kuat merupakan dorongan bagi pegawai untuk bekerja, mengabdikan atau menjalankan tugas.

d. Indikator motivasi pada instrumen pertanyaan ke-8, tentang pegawai yang merasakan kualitas pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan di tempat kerja/pengabdian sudah selayaknya dilaksanakan.

e. Indikator motivasi pada instrumen pertanyaan pertama, tentang persepsi pegawai bahwa mengabdikan di Inspektorat Daerah Kota Blitar adalah keinginan dari diri pegawai sendiri dan pegawai merasa menyukai pekerjaan/pengabdian yang tekuni saat ini.

f. Indikator motivasi pada instrumen pertanyaan ke-6, tentang persepsi motivasi pegawai yang merasakan kebijakan dan pola administrasi maupun tata aturan yang ada, sudah akomodatif, memadai dan sesuai dengan kepribadian.

Sedangkan indikator motivasi yang perlu dibina dan dikembangkan adalah:

a. Indikator motivasi pada instrumen pertanyaan ke-4, tentang pegawai yang merasa bahwa pengembangan potensi diberikan keleluasaan kepada seluruh SDM di Inspektorat Daerah Kota Blitar.

b. Indikator motivasi pada instrumen pertanyaan ke-2, tentang pegawai yang senantiasa berusaha terdorong untuk mencapai dan memberikan prestasi yang terbaik di dalam bekerja, mengabdikan atau menjalankan tugas.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen organisasional

Berdasarkan hasil penelitian, indikator-indikator budaya organisasi berupa semangat dan agresif dalam melaksanakan tugas, orientasi tim kerja, ide-ide inovatif, berani

dalam mengambil resiko, teliti dan memperhatikan detail secara rinci, orientasi kemanusiaan dan keselamatan, system dan prosedur yang stabil, standar dalam kualitas pekerjaan mampu membentuk pola perilaku yang positif dan mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan dalam membentuk Komitmen organisasional dari pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional pegawai. Diantara dua variabel yang lain, faktor budaya organisasi dominansinya adalah yang terbesar. Dengan hasil tersebut sudah semestinya faktor budaya organisasi motivasi perlu mendapat perhatian lebih intensif untuk lebih dikembangkan, setidaknya tetap dipertahankan. Perhatian tersebut dapat berupa pengambilan kebijakan yang mempengaruhi budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dominansi faktor, indikator-indikator budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan yang terbesar dari faktor yang diteliti. Namun dari beberapa indikator yang kuat terdapat faktor yang perlu dipertahankan dan ada pula yang perlu dikembangkan. Indikator budaya organisasi yang perlu dipertahankan berdasarkan penelitian adalah:

- a. Indikator iklim komunikasi pada instrumen pertanyaan ke-7, tentang Organisasi/UPT selalu mendorong saya untuk semangat dan agresif dalam melaksanakan tugas pekerjaan/ayahan.
- b. Indikator iklim komunikasi pada instrumen pertanyaan ke-6, tentang Banyak pekerjaan-pekerjaan yang diselesaikan secara tim, sehingga Organisasi/UPT mendorong saya untuk selalu bekerja dalam tim.
- c. Indikator iklim komunikasi pada instrumen pertanyaan ke-1, tentang Institusi/UPT tempat saya mengabdikan selalu menampung atau memberikan ruang ide-ide inovasi dari masing-masing SDM/pegawai.
- d. Indikator iklim komunikasi pada instrumen pertanyaan ke-2, tentang Institusi/UPT mendorong setiap pegawai untuk berani dalam mengambil resiko.
- e. Indikator iklim komunikasi pada instrumen pertanyaan ke-3, tentang

Organisasi/UPT menekankan saya untuk selalu teliti dan memperhatikan detail secara rinci dalam pekerjaan atau melaksanakan tugas.

- f. Indikator iklim komunikasi pada instrumen pertanyaan ke-5, tentang Organisasi/UPT sangat memperhatikan aspek kemanusiaan, kesejahteraan dan keselamatan para pegawai.

Sedangkan indikator budaya organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan adalah:

- a. Indikator iklim komunikasi pada instrumen pertanyaan ke-8, tentang Organisasi/UPT memberlakukan system dan prosedur yang stabil dalam pekerjaan yang berlaku dengan tetap mempertahankan suasana kerja yang ada.
- b. Indikator iklim komunikasi pada instrumen pertanyaan ke-4, tentang Organisasi/UPT memberikan standar dalam kualitas pekerjaan dan mengutamakan hasil daripada proses.

Kesimpulan

- a. Budaya organisasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dari pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar. Artinya peningkatan dan penyempurnaan budaya organisasi akan menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen organisasional, sebaliknya penurunan budaya organisasi berakibat menurunnya komitmen organisasional pegawainya.
- b. Motivasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen organisasional pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar. Artinya peningkatan motivasi akan menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap komitmen organisasional pegawai, sebaliknya penurunan motivasi berakibat menurunnya komitmen organisasional pegawainya.
- c. Secara bersama-sama faktor budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar. Artinya semakin baik budaya organisasi maupun motivasi maka semakin baik komitmen organisasional, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi dan motivasi, maka semakin

rendah pula komitmen organisasional pegawainya.

- d. Hasil analisis uji dominansi untuk mengetahui kontribusi efektif menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai kontribusi yang paling dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasional pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar.

Referensi

- Arifin, Noor. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan* Vol. 8 No. 2 Nopember 2010.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta. ISBN: 978-979-518-153-8
- Aryani, Dewi Kapsari. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Daniswara, Arfian. 2014. Kontribusi Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 2 No. 4. Oktober 2014.
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan *outsourcing* PT Semeru Karya Buana Semarang). Prodi Magister Manajemen-UNDIP Semarang.
- Fabio, Bagus Putu. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* Vol. 2 No. 1, Januari 2016. E-ISSN:2460-7819. IPB Bogor
- Fauzi, Muhammad. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management* Vol. 02 No. 02 Maret 2016.
- Heriyanti, Dewita. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening* (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang). Prodi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Hermawati, Tanti. 2010. Studi Korelasi antara Iklim Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Interaksi Sosial di RSU PKU Muhammadiyah Delanggu Kabupaten Klaten. *Jurnal Komunikasi Massa* Vol. 3 No 2 Juli 2010.
- Hidayah, Siti. 2014. Peran Budaya Organisasional Islami dalam Membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* No. 36 Th. XXI. April 2014.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS. Semarang University Press: Semarang. ISBN: 978-602-9019-98-8.
- Kurniati, Oky. 2011. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Di PT. Intech Anugrah Indonesia. Prodi Psikologi-UNNES Semarang.
- Murti, Harry. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi [JRMA]* Vol. 1 No. 1 Februari 2013).
- P, F Andi Budi. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Komitmen Karyawan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan di CV. Tirta Minerva Semarang). *Journal of Management* Vol. 2 No. 2, Maret 2016.
- Parwita, Gde Bayu Surya. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar). Prodi Manajemen-Universitas Udayana Bali.

- Prihartanta, Widayat. 2015. Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya* Vol. 1 No. 83 Tahun 2015. UIN Ar-Raniry.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing. Sidoarjo. ISBN: 978-602-6930-31-6
- Putri, Nurdiana Eka. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Vo. 4 No. 1 (2015), ISSN: 2442-6962
- Rahmat. 2013. *Statistika Penelitian*. Pustaka Setia. Bandung. ISBN: 978-979-076-337-1
- Sanusi, Azwar. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia. *Prodi Ilmu Komunikasi-UI Jakarta*.
- Sehfudin, Arif. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang. Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang.
- Setianti, Yanti. 2012. Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi. *Jurnal Acta diurna* Vol. 8 No. 2 Tahun 2012. Hal. 55-60.
- Setiawan, I Gede Redi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi oleh Komunikasi Organisasi pada PT. Bank Antardaerah. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 4 No. 12, 2015: 4019-4046. ISSN: 2302-8912
- Subekti, K.M. Sri. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Tesis Manajemen Universitas Terbuka.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung. ISBN: 978-979-8433-10-8
- Sulistianto, Eko. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, serta Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Tengah. Jurusan Manajemen UNNES Semarang.
- Sumanto. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol 2 No. 1. Maret 2016.
- Sunengsih, Nani Dewi. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen* Vol. XVIII No. 02. Juni 2014:245-256.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset: Yogyakarta. ISBN: 978-979-29-5536-1
- Suwardi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja. Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati. *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Tahun 2011. ISSN: 14411-1799
- Tania, Anastasia. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. *Jurnal AGORA* Vol. 1 No. 3.
- Taurisa, Chaterina Melina. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol. 19 No. 2 Hal. 170-187 ISSN: 1412-3126.
- Wardhani, Winda Kusuma et al. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 2 No. 1 Februari 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Wardiah, Mia Lasmi. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung. ISBN: 978-979-076-595-5.

Yani, A. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Budaya Organisasi Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung. *Cendekia Akuntansi, Vol. 5*(No. 1), 2338–3593.