

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PERSERIKATAN
MUHAMMADIYAH DI TEBING TINGGI**

Siti Ainun¹, Dearlina Sinaga², Hisarma Saragih³, Sarintan E Damanik⁴

Program Studi Perencanaan Wilayah dan Kota

Program Pascasarjana Universitas Simalungun

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota perserikatan muhammadiyah Tebing Tinggi baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian berupa deskriptif kuantitatif, penelitian deskriptif merupakan metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta - fakta, sifat - sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti penelitian kuantitatif menggunakan instrumen – instrumen formal, standar dan bersifat mengukur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota perserikatan muhammadiyah Tebing Tinggi dan jumlah sampel ditentukan sebanyak 125 orang yaitu jumlah indikator x 5. Data dikumpulkan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi dan variabel - variabel yang diteliti menggunakan skala likert. Daftar pertanyaan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas, pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.0, dan dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menunjukkan beberapa hal yaitu: secara serempak kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi anggota perserikatan muhammadiyah Tebing Tinggi, secara parsial kepemimpinan dan budaya organisasi sama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi anggota perserikatan muhammadiyah Tebing Tinggi, sementara pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi anggota perserikatan muhammadiyah Tebing Tinggi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine and examine the influence of leadership, training, and organizational culture on the organizational commitment of members of the Tebing Tinggi Muhammadiyah Association, either partially or simultaneously. This type of research is descriptive quantitative, descriptive research is a method of researching the status of human groups, an object, a set of conditions, a system of thought, or a class of events in the present that aims to make descriptions, drawings, or drawings systematically, factually and accurately regarding the facts, characteristics and relationships between the phenomena investigated. Quantitative research takes the distance between the researcher and the object under study. Quantitative research uses formal, standard and measuring instruments. The population in this study were all members of the Tebing Tinggi Muhammadiyah Association and the number of samples was determined as many as 125 people, namely the number of indicators x 5. Data were collected by interviews, questionnaires and documentation studies and the variables studied used a Likert scale. The list of questions was first tested using validity and reliability testing, data processing using SPSS software version 20.0, and analyzed using multiple linear regression analysis. Hypothesis testing shows several things, namely: simultaneously leadership, training and organizational culture have a positive and significant effect

on the organizational commitment of members of the Tebing Tinggi Muhammadiyah association, partially leadership and organizational culture both have a positive and significant effect on the organizational commitment of members of the Tebing Tinggi Muhammadiyah association, while training has no significant effect on the organizational commitment of members of the Tebing Tinggi Muhammadiyah association.

Keyword : Leadership, Training, Organizational Culture, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan - tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dari setiap anggota organisasi sangat diharapkan setiap organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi dari setiap anggota organisasi akan dapat membantu terciptanya tujuan sebuah organisasi.

Kepemimpinan yang merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerjasama untuk mencapai tujuan, untuk itu dalam setiap organisasi kepemimpinan yang baik dan efektif sangat diharapkan untuk dapat mencapai tujuan organisasi dalam hal ini termasuk dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, kepemimpinan yang baik akan mendorong/mempengaruhi anggota organisasi dengan kemampuan dan wewenang yang dimilikinya agar anggota organisasi memiliki komitmen organisasi yang baik.

Setiap organisasi mengharapkan sebuah pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan anggota organisasi, dan organisasi juga mengharapkan agar pelatihan yang diikuti oleh anggota organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi setiap anggota, namun demikian pada kenyataannya masih banyak anggota organisasi yang mengikuti berbagai pelatihan tanpa menganalisis dengan baik manfaat pelatihan terhadap organisasi maupun terhadap anggota organisasi secara individu, sehingga sering pelatihan yang diikuti oleh anggota organisasi tidak memberikan peningkatan terhadap komitmen organisasi hal inilah yang terjadi pada organisasi perserikatan Muhammadiyah di Tebing Tinggi.

Budaya organisasi yang baik dan yang kuat diharapkan oleh setiap organisasi karena dengan budaya organisasi yang kuat maka diharapkan akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya termasuk dalam tujuan meningkatkan komitmen organisasi, budaya organisasi yang belum kuat masih terlihat di organisasi perserikatan Muhammadiyah di Tebing Tinggi hal ini paling tidak ditunjukkan adanya berbagai ciri atau karakter yang dimiliki oleh para anggota organisasi perserikatan Muhammadiyah di Tebing Tinggi saat ini.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap peningkatan komitmen organisasi pada Perserikatan Muhammadiyah di Tebing Tinggi.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian berupa deskriptif kuantitatif, (Nazir, 2005) menyatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta - fakta, sifat - sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti

penelitian kuantitatif menggunakan instrumen – instrumen formal, standar dan bersifat mengukur (Sukmadinata, 2006).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi

Muhammadiyah yang dipelopori KHA Dahlah berdiri di Yogyakarta bersinar keseluruh Nusantara dan sampai ke Sumatera Utara dan masuknya Muhammadiyah ke Tebing Tinggi (sekarang Kel.Tambangan Hulu Kec.Padang Hilir Kota Tebing Tinggi) melalui pengajian dari rumah ke rumah pada tahun 1925 dan pengurusnya terbentuk secara resmi tahun 1927 di bawah pimpinan Penghulu Jewo. Kemudian pusat kegiatan pindah ke Tebing Tinggi Deli dan berdiri tanggal 1 Mei 1929 dipimpin mantan Penghulu Pokan H.Ibrahim Lubis. Perkembangan selanjutnya menyesuaikan dengan struktur Pemerintahan Tebing Tinggi dari Kotapraja menjadi Kotamadya yang sejalan pula dengan Keputusan Mukthamar Muhammadiyah Ke-36 Tahun 1965 di Bandung, memberi amanah untuk mengembangkan satuan organisasi dalam bentuk Wilayah dan Daerah disesuaikan dengan susunan pemerintahan, yakni : (1) Daerah adalah satuan Cabang dalam Daerah Tingkat II Kabupaten atau Kotamadya (sekarang Kabupaten atau Kota), (2) Wilayah adalah satuan Daerah dalam tingkat I (Provinsi). Muhammadiyah Sumatera Utara yang semula terbagi dalam 2 (dua) Wilayah yaitu Muhammadiyah Sumatera Timur dan Muhammadiyah Tapanuli yang perkembangan selanjutnya dalam Musyawarah tanggal 31 Januari 1966 sepakat disatukan menjadi Muhammadiyah Wilayah Sumatera Utara.

Menindaklanjuti hasil keputusan 31 Januari 1966 diadakanlah Musyawarah tanggal 24-25 Nopember 1966 di Tebing Tinggi dengan susunan pengurus sementara ketua dijabat A.R.St.Tumanggung dengan persiapan ada 7 Cabang dilanjutkan pembentukan Ranting. Sejak itulah Cabang Muhammadiyah Tebing Tinggi beralih resmi menjadi Muhammadiyah Daerah Kotamadya Tebing Tinggi terhitung mulai tanggal 24 Nopember 1966 yang kemudian memperoleh pengesahan berdirinya Daerah Muhammadiyah Kota Tebing Tinggi tanggal 15 April 1971 yang luas lingkungannya meliputi seluruh daerah Kota Tebing Tinggi sesuai SK PP Muhammadiyah Yogyakarta Nomor : B-121 / D – 4 / 71 tanggal 15 April 1971 yang diperbaharui dengan SK PP Muhammadiyah Yogyakarta Nomor : 246 / KEP / I.O/ V / 2012 tanggal 04 Dzulhijah 1433 H/20 Oktober 2012 M sebagai pengganti SK sebelumnya yang tidak dapat ditemukan dan dinyatakan hilang. Muhammadiyah Daerah Kota Tebing Tinggi terus menjalani dinamikanya dari Musyda ke Musyda. Musyda Ke-1: Periode 1968-1969, Ke-2: 1969 - 1971, Ke-3: 1971 - 1974, Ke-4: 1974 - 1978 berturut turut dipimpin A.R.St.Tumanggung, Musyda Ke-5: 1978-1985 (Djohan Effendi), Musyda Ke-6: 1985-1990 (Drs.Hasan Basri Harahap kemudian pergantian antar waktu oleh Anas Kari Sutan), Musyda Ke-7: 1990-1995 (H.Saidi Nasution, BA), Musyda Ke-8: 1995-2000 (H.Djohan Effendi) Musyda Ke-9: 2000-2005 (Drs.Jamhur, SH kemudian PAW digantikan oleh Abu Hasyim Siregar, SH), Musyda Ke-10: 2005-2010 (Abu Hasyim Siregar, SH) dan Musyda Ke-11 2010-2015 dipimpin Ali Hasan Lubis, S.Pd.

Visi Misi Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi

Visi Ideal Muhammadiyah “Terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya”.

Misi Ideal Muhammadiyah :

- a. Menegakkan Tauhid yang murni berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah.

- b. Menyebarluaskan dan memajukan Ajaran Islam yang bersumber pada Al- Qur'an dan As-Sunnah yang shahihah/maqbulah.
- c. Mewujudkan Islam dalam kehidupan pribadi, keluarga, dan masyarakat.

Data Keanggotaan Perserikatan Muhammadiyah di Tebing Tinggi.

No	Jenis Keanggotaan	Jenis kelamin (orang)		Jumlah (Orang)
		Lk	Pr	
1	Terdaftar	350	250	600
2	Partisipan	200	100	300

ANALISIS DATA

Data yang diperoleh dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan nilai tertinggi (*maximum*), nilai terendah (*minimum*), rata - rata (*mean*) dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti untuk hipotesis, baik itu variabel bebas yaitu kepemimpinan, pelatihan, dan budaya organisasi serta variabel terikat yaitu komitmen organisasi Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Analisis Deskripsi Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	125	24	49	37,27	6,494
Pelatihan	125	18	35	27,03	3,976
Budaya Organisasi	125	19	35	26,62	3,537
Komitmen Organisasi	125	17	33	23,60	3,420
Valid N (listwise)	125				

Sumber : Hasil Penelitian 2016 (data diolah)

Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa rata - rata variabel X_1 (kepemimpinan) sebesar 37,27 nilai tertinggi sebesar 49 dan nilai terendah sebesar 24, sedangkan nilai standar deviasi sebesar 6,494. Rata - rata variabel X_2 (pelatihan) sebesar 27,03 nilai tertinggi sebesar 35 dan nilai terendah sebesar 18 sedangkan standar deviasinya sebesar 3,976. Rata - rata variabel X_3 (budaya organisasi) sebesar 26,62 nilai tertinggi sebesar 35 dan nilai terendah sebesar 19 sedangkan standar deviasinya sebesar 3,537. Rata - rata variabel Y (Komitmen organisasi) sebesar 23,60 nilai tertinggi sebesar 33 dan nilai terendah sebesar 17 sedangkan standar deviasinya adalah 3,420.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas yaitu kepemimpinan, pelatihan, dan budaya organisasi dalam menerangkan variasi variabel terikatnya yaitu komitmen organisasi Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi. Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat dalam Tabel 2

Tabel 2. Koefisien Determinan (Uji R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,539 ^a	,291	,273	2,916	2,071

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,291 atau 29,1% yang menunjukkan kemampuan variabel kepemimpinan, pelatihan, dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Komitmen organisasi adalah sebesar 29,1%, sedangkan sisanya

sebesar 70,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model misalnya iklim organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan lain - lain.

Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*independent variable*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent variable*) sangat terbatas. Menurut (Ghozali, 2005) menyatakan bahwa secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing - masing pengamatan.

Uji Serempak (Uji F)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan Tabel 3 di bawah ini dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 16,524$ dan $F_{tabel} = 2,68$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas kepemimpinan, pelatihan, dan budaya organisasi mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat yaitu Komitmen organisasi Perserikatan muhammadiyah Tebing Tinggi (Y) maka dalam hal ini variabel kepemimpinan, pelatihan, dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Perserikatan muhammadiyah Tebing Tinggi.

Tabel 3. Uji Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	421,411	3	140,470	16,524	,000 ^b
Residual	1028,589	121	8,501		
Total	1450,000	124			

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial dilakukan dua arah, menggunakan tingkat signifikansi alpha 2,5 % . Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 6,415 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah sebesar 0.166 untuk X_1 , 0,078 untuk X_2 dan sebesar 0,334 untuk X_3 . Maka model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,415 + 0.166 X_1 + 0,078X_2 + 0,334X_3$$

Dimana :

Y = Komitmen organisasi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Pelatihan

X_3 = Budaya organisasi

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,415	2,647		2,423	,017
Kepemimpinan	,166	,041	,315	4,020	,000

Pelatihan	,078	,068	,091	1,155	,250
Budaya Organisasi	,334	,078	,346	4,304	,000

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Dari Tabel 4 di atas ini diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan (4,020) lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (3,18) atau nilai sig (0,000) lebih kecil dari alpha (0,025). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepemimpinan. Dengan demikian maka secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi, dengan kata lain kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan terhadap komitmen organisasi Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (1,155) lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (3,18) atau nilai sig (1,155) lebih besar dari alpha (0,025). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_1 ditolak untuk variabel pelatihan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi, atau dengan kata lain bahwa pelatihan yang diikuti oleh anggota Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi memiliki kurang memberi dampak dalam meningkatkan komitmen anggota Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (4.304) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (3,18) atau nilai sig (0,000) lebih kecil dari alpha (0,025). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel budaya organisasi, maka secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi atau dengan kata lain bahwa budaya organisasi memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan komitmen organisasi para anggota Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi. Budaya organisasi yang kuat di Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi dapat menumbuhkan komitmen organisasi yang kuat bagi para anggota Perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Dari hasil analisis data yang diperoleh bahwa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap peningkatan komitmen organisasi perserikatan Muhammadiyah di Tebing Tinggi adalah signifikan positif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi Muhammadiyah sangat berpengaruh karena pada kenyataan dilapangan para anggota perserikatan Muhammadiyah selalu tunduk / patuh terhadap keputusan yang telah ditetapkan oleh pemimpin perserikatan dan melaksanakan sesuai dengan ketentuan .Misalnya tentang penentuan awal puasa, awal 1 Syawal ataupun 10 Zulhidjah yang sangat umum kita ketahui selalu para anggota perserikatan tetap melaksanakan walaupun pemerintah belum menentukan tetapi jika telah ditetapkan oleh ketua perserikatan maka seluruh anggota perserikatan yang ada di Indonesia tetap melaksanakan. Hal ini bahwa hakekat kepemimpinan sebenarnya terletak dari cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya dalam mencapai suatu tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung kepada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja pegawainya (Siagian, 2001)

Terdapat sebelas ciri kepemimpinan dalam perubahan terencana yang dikemukakan oleh Sheila Murray (dalam Hamzah, 2008) sebagai berikut :

1. Punya misi yang penting
2. Seorang pemikir yang besar
3. Seorang pemimpin mempunyai ciri seorang master pengubah yang menciptakan masa depan, yaitu mengantisipasi kebutuhan dan perubahan produktif yang memimpin.
4. Memiliki ciri bersifat peka terhadap masalah yang dihadapi sehari-hari
5. Pemimpin mengambil resiko
6. Seorang pemimpin adalah seorang pengambil keputusan
7. Seorang pemimpin menggunakan kekuasaannya secara bijaksana
8. Seorang pemimpin berkomunikasi efektif
9. Seorang pemimpin adalah pembangun tim
10. Pemimpin bersifat berani
11. Seorang pemimpin mempunyai komitmen.

Untuk lebih meningkatkan peranan kepemimpinan dalam organisasi Muhammadiyah di Tebing Tinggi tersebut perlulah seorang pemimpin memiliki sikap sosial yang tinggi, transparansi, bisa dijadikan panutan, bijak dalam mengambil keputusan, memiliki sifat motivator bagi para anggotanya.

Pelatihan.

Dalam bidang pelatihan ternyata, pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perserikatan Muhammadiyah di Tebing Tinggi, hal ini disebabkan karena dalam kegiatan pelatihan yang diadakan dalam perserikatan kurang tepat sasaran disebabkan pada kegiatan pemberian latihan waktu pelaksanaan sangatlah singkat sehingga para anggotanya terkadang kurang dapat memahami tujuan dari kegiatan pelatihan yang dilakukan.

Jika kita cermati pendapat dari (Mathis, 2002) mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang - orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit dan luas“.

Pendapat dari (Amstrong, 2000) mengemukakan pendapatnya bahwa “Pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan“.

Kemudian kita amati tujuan atau sasaran dari pelatihan pada dasarnya dapat dikembangkan dari serangkaian pertanyaan sebagai berikut:

1. Keefektifan/validitas Pelatihan.

Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan dan kemampuan selama pelatihan.

2. Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan.

Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas.

3. Keefektifan / validitas intraorganisasional.

Apakah kinerja pekerjaan dari grup baru yang menjalani program pelatihan di perusahaan sama dapat dibandingkan dengan kinerja pekerjaan dari grup sebelumnya.

4. Keefektifan / validitas interorganisasional.

Dapatkah suatu program pelatihan yang diterapkan di suatu perusahaan berhasil di perusahaan lain.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang - orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku. Tetapi pada kenyataan yang kita temukan dilapangan ternyata pelatihan yang dilakukan dalam perserikatan Muhammadiyah tidaklah memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perserikatan Muhammadiyah

Sehingga diharapkan kedepan dalam pemberian pelatihan haruslah dipertimbangkan secara detil tentang waktu, materi yang diberikan sesuai dengan kondisi peserta pelatihan sehingga kegiatan pelatihan tidaklah sia - sia agar dapat meningkatkan komitmen perserikatan Muhammadiyah di Tebing Tinggi

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perserikatan Muhammadiyah di Tebing Tinggi .Hal ini tanpa jelas bahwa dalam budaya diperserikatan Muhammadiyah bersifat kolegial artinya dalam melaksanakan kepemimpinan dilakukan secara bersama - sama tidak bersifat individu untuk memutuskan suatu masalah. Setiap anggota diberi kesempatan untuk memberikan saran - saran yang dirangkul oleh pemimpin perserikatan Muhammadiyah di Tebing Tinggi

Hal ini sesuai dengan pengertian dari budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi yang berisi nilai - nilai, norma norma dan kebiasaan yang dapat mempengaruhi pemikiran, pembicaraan, tingkah laku, dan cara kerja karyawan dalam bekerja sehari-hari. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai - nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota - anggotanya.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005). Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai - nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Fungsi budaya organisasi sebagai pedoman kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan masalah - masalah organisasi melalui nilai - nilai dan norma yang dianut untuk lebih berinovasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas sikap dan perilaku anggota - anggota organisasi dalam mencapai tujuan.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya adalah:

- a. Komunikasi
- b. Motivasi
- c. Karakteristik Organisasi
- d. Proses-proses Administrasi
- e. Struktur Organisasi
- f. Gaya Manajemen

Ada beberapa karakteristik atau indikator budaya organisasi seperti pendapat dari Luthas dalam (Sopiah, 2008) mengemukakan karakteristik atau dimensi budaya organisasi, yang meliputi:

1. Aturan - aturan perilaku, yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi,
2. Norma, merupakan standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu yang dikenal luas sebagai norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat dan lain-lain.
3. Nilai - nilai dominan, adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi.
4. Filosofi, adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal - hal yang disukai oleh pegawai dan pelanggan,
5. Peraturan - peraturan, Aturan yang tegas dari organisasi pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima dalam organisasi,
6. Iklim organisasi, adalah keseluruhan perasaan yang meliputi hal - hal fisik, bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Budaya organisasi dapat dijadikan semacam fondasi bagi organisasi agar dapat terus berdiri dan bertahan. Sebagaimana layaknya sebuah bangunan, maka fondasi yang kuat dan sesuai dengan lingkungan tempatnya berdiri, akan dapat bertahan dalam waktu yang lama. Demikian pula dengan organisasi, dengan nilai-nilai yang kuat dan diterima oleh lingkungan, maka organisasi tersebut memiliki kesempatan lebih besar untuk dapat terus berdiri dan memproduksi lebih baik.

Komitmen Organisasi

Konsep Komitmen muncul dari studi yang mengeksplorasi kaitan atau hubungan antara pegawai dengan organisasi. Dorongan untuk melakukan studi tentang komitmen didasari suatu keyakinan bahwa karyawan yang berkomitmen akan menguntungkan bagi organisasi, karena kemampuan potensialnya untuk mengurangi turnover dan meningkatkan kinerja (Mowday dalam (Zellars et al., 2001)

(Robbins & Judge, 2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson dalam (Sopiah, 2008)

mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan - tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya

Variasi definisi dan ukuran komitmen organisasi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006).

Ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan. Berikut ini adalah ketiga faktor tersebut.

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja - pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengujian pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi, yang ditandai dengan nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (4,020) yang lebih besar t_{tabel} (3,18) atau nilai sig (0,000) yang lebih kecil dari alpha (0,025).
2. Secara parsial variable pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi, yang ditandai dengan nilai t_{hitung} pelatihan (1,155) yang lebih kecil dari t_{tabel} (3,18) dan juga nilai sig (0,250) yang lebih besar dari alpha (0,025).
3. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perserikatan muhammadiyah Tebing Tinggi, yang ditandai dengan nilai t_{hitung} variable budaya organisasi (4,304) yang lebih besar dari t_{tabel} (3,18) atau nilai sig (0,000) yang lebih kecil dari alpha (0,025).
4. Secara simultan variabel kepemimpinan, pelatihan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perserikatan Muhammadiyah Tebing Tinggi, yang ditandai dengan nilai F_{hitung} (16,524) yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,68) dan nilai signifikan adalah 0.00 yang lebih kecil dari nilai alpha 0.05
5. Nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,291 atau 29,1% yang menunjukkan kemampuan variabel kepemimpinan, pelatihan, dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Komitmen organisasi adalah sebesar 29,1 %, sedangkan sisanya sebesar 70,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model misalnya iklim organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan lain - lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1>
- Hadari, Nawawi. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mas'ud, 2004, *Survey Diagnosis Organizational*, Undip, Semarang
- Maxwell, C. John. 2001. *The 21 Irrefutable Laws Of Leadership*, Terjemahan: Drs. Arvin Saputra, Batam: Interaksa
- Mondy, R. Wayne. (2010). *Human Resource Management*. 11th edition. Pearson Education. New Jersey
- Oemar Hamalik. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Purba, H. E. D., Siregar, R. T., Damanik, S. E., & Ginting, M. (2019). Kualitas Pelayanan Publik Dalam Peningkatan Kinerja Di Kantor Lurah Bah Kapul Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. *Jurnal Regional Planning*, 1(1), 13 –. <https://doi.org/10.36985/jrp.v1i1.576>
- Saragih, T. M., & Purba, D. syafe'i. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1>
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suherman, Eman, dkk. 2001. *Common Text Book; Strategi Pembelajaran Matematika Kontemporer*. Bandung
- Tambunan, M., Manullang, M., Siregar, R. T., & Damanik, S. E. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, Dan Aset Kabupaten Simalungun . *Jurnal Regional Planning*, 1(1), 31 –. <https://doi.org/10.36985/jrp.v1i1.577>
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Wahjosumidjo, 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Jakarta: Penerbit Rajawali Pers