



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Person Organizational Fit Pada Jemaat Gereja HKBP Malang

Marulam Jhon Monry<sup>1</sup>, Tanto G Sumarsono<sup>2</sup>, Sina Setiyadi<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Manajemen sumber daya manusia, Fakultas ekonomi, Universitas Merdeka Malang  
Jalan Terusan Dieng No. 62-64, Malang 65146, Indonesia

---

### Article history:

Received: 2023-05-24

Revised: 2023-06-06

Accepted: 2023-06-19

---

✉ Corresponding Author:

**Name author:** Marulam Jhon Monry

E-mail: [mjmsilalahi@gmail.com](mailto:mjmsilalahi@gmail.com)

### Abstrak

*This study examines four variables, namely leadership style, organizational culture, person organizational fit, and organizational commitment. This study aims to explain and analyze the influence of leadership style and organizational culture on organizational commitment through person organizational fit in church congregations. A total of 100 samples of respondents in the congregation of HKBP Malang Church were taken based on a number of considerations. Research data are collected using a questionnaire, Data are then analyzed using Path Analysis. The results show that partially leadership style and organizational culture have a positive and significant influence on organizational commitment, besides that person organizational fit is proven to be able to mediate leadership style and organizational culture on organizational commitment. Church leaders can pay attention to the sense of organizational fit that will determine the strength of the commitment of church members.*

**Keywords:** *Organizational culture, Leadership Style, organizational commitment, person organizational fit*

**JEL Classification:** D23, L20, Z13

### 1. Pendahuluan

Bagaimana gaya kepemimpinan yang diimplementasikan pemimpin umat kristen, akan secara langsung diterima oleh jemaatnya, dan kepemimpinan yang diterapkan, pengaturan dan arahan-arahan dalam beragama kristen di dalam sebuah gereja membentuk budaya yang berlaku pada organisasi tersebut (Saputra, 2020). Dengan demikian, setiap pemimpin umat kristen memiliki tanggung jawab secara langsung terhadap komitmen umatnya. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan oleh seorang pemimpin Kristen akan menentukan bagaimana ia dapat menjaga komitmen umatnya agar tetap teguh (Dandung et al., 2022). Disisi lain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik akan menciptakan *person organizational fit* yang turut menentukan keteguhan komitmen umat kristen dalam memeluk agamanya (Silaban et al., 2022)

Gereja HKBP Malang, merupakan salah satu gereja umat kristen protestan yang resmi berdiri sejak hari Minggu tanggal 27 September 1955 di Kota Malang, gereja ini identik dengan kebudayaan Batak, hal

tersebut dikarenakan jemaatnya yang sebagian besar merupakan orang-orang yang berasal dari Batak, yang digunakan secara aktif untuk melakukan segala kegiatan keagamaannya. Latar belakang jemaat Gereja HKBP Malang turut menjadi identitas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi gereja tersebut. Pemimpin gereja yang sebagai orang batak juga menerapkan gaya kepemimpinan yang kental akan kebudayaan batak, sehingga kebudayaan batak secara tidak langsung menjadi budaya organisasi pada Gereja HKBP Malang. Komitmen jemaat Gereja HKBP Malang terlihat begitu baik, penulis meyakini bahwa hal tersebut dikarenakan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi begitu diterima oleh jemaat gereja sehingga menciptakan rasa *person organizational fit* yang baik pada setiap jemaatnya.

Perpindahan keyakinan jemaat gereja menjadi salah satu permasalahan yang terjadi di banyak gereja, menyebabkan adanya jemaat yang memutuskan untuk tidak aktif berekegiatan di dalam gereja, dan bahkan adanya jemaat yang berpindah peribadatan ke gereja yang lain. Sebagai pemimpin umat kristen tentu hal tersebut begitu disayangkan, pindahnya keyakinan jemaat mencerminkan komitmen yang tidak teguh sehingga jemaat menerima hal-hal lain yang dianggap sebagai sesuatu yang lebih tepat bagi mereka.

**Tabel 1. Informasi jemaat yang tidak lagi aktif di gereja HKBP Malang**

| No | Tahun | Jumlah Jemaat |
|----|-------|---------------|
| 1. | 2019  | 27            |
| 2. | 2020  | 18            |
| 3. | 2021  | 29            |

Berdasarkan data dari Gereja HKBP Malang, pada tiga tahun terakhir terus terjadi perpindahan keyakinan pada beberapa jemaat gereja. Pada tahun 2019 sejumlah 27 jemaat telah berpindah keyakinan, begitu juga pada tahun 2020 dengan jumlah 18 jemaat, hingga pada tahun 2021 sejumlah 29 jemaat.

Walaupun hal tersebut tidak dapat dipungkiri, tentu pindahnya keyakinan jemaat sangat disayangkan untuk terjadi. Apabila gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang menjadi faktor utama dari keteguhan komitmen jemaat dapat diperhatikan dengan baik, maka sepatutnya masalah pindahnya keyakinan jemaat mampu untuk diminimalisir, dengan diciptakannya keteguhan komitmen jemaat melalui adanya rasa *person organizational fit*.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menelaah hubungan pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh kepada komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mawarni (2017), Paskauli dan Andreani (2019), dan Titioka dan Siahainenia (2019) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi komitmen organisasi, Menurut Azis (2021) komitmen organisasi merupakan refleksi dari setiap pegawai mengakui organisasi yang bersifat mengikat dengan *goal* yang telah ditentukan.

Pada sejumlah penelitian terkait gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *person organizational fit*, pada penelitian yang dilakukan oleh Asrunputri, et al (2020) dan Mahmuda (2020) ditemukan bahwa gaya kepemimpinan akan menentukan terciptanya *person organizational fit* pada suatu organisasi. *Person organizational fit*, merujuk kepada kesesuaian yang dirasakan anggota organisasi kepada organisasinya, dalam hal bagaimana organisasi mampu menyediakan kebutuhan organisasi maupun anggotanya, yang mampu menghasilkan kepuasan pada pegawai (Kristof, 1996).

Hubungan yang positif antara *person organizational fit* terhadap komitmen organisasi beberapa kali sudah ditelaah sebelumnya. Dalam riset oleh Tabrini (2020), dan Mufidatun dan Azizah (2019) yang berhasil membuktikan bahwa adanya *person organizational fit*, mampu memberikan keteguhan komitmen yang baik pada elemen-elemen yang ada pada organisasi tersebut. Selanjutnya, *person organizational fit* juga mampu memediasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, hal tersebut telah ditelaah oleh beberapa penelitian mendalam, seperti riset yang dilaksanakan oleh Suhartini (2020), dengan temuan riset yang menggambarkan bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mampu berpengaruh secara signifikan dengan adanya mediasi dari *person organizational fit*.

## 2. Kerangka Konseptual

Ellys & Ie (2020) menggambarkan suatu komitmen kepada organisasi ialah kondisi di mana seorang pegawai memihak dalam situasi di mana pegawai berada di sisi organisasi ataupun suatu korporasi dengan tujuannya. Berdasarkan Laelah (2017), komponen komitmen dibagi menjadi 3 (tiga) jenis tergantung pada sumbernya yakni komitmen kontinuans, komitmen afektif, dan komitmen normatif. indikator yang menjadi refleksi dari suatu komitmen organisasi pada penelitian ini menurut (Kiswari et

al., 2016) yakni keyakinan pemahaman, hubungan antar probadi, rasa memiliki, kemauan untuk bekerja sama, tanggung jawab pada organisasi, dan taat pada peraturan.

Person organizational fit, merujuk kepada kesesuaian yang dirasakan anggota organisasi kepada organisasinya, dalam hal bagaimana organisasi mampu menyediakan kebutuhan organisasi maupun anggotanya, yang mampu menghasilkan kepuasan pada pegawai (Kristof, 1996). indikator yang menjadi refleksi dari suatu person organizational fit pada penelitian ini menurut (Kristof, 1996) yakni kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan, kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian, pemenuhan kebutuhan, kesesuaian tujuan, dan kesesuaian nilai.

Titioka dan Siahainenia (2019) memaparkan kepemimpinan satu dengan yang lainnya memiliki perbedaan yang identik dengan ciri khas masing-masing, dan tidak ada gaya kepemimpinan yang lebih baik maupun lebih buruk. Menurut teori situasional Hersey dan Blanchard (1995) (Hersey and Blanchard's Situational Theory) setiap pemimpin harus mengetahui tingkat kedewasaan para pengikutnya sehingga dia dapat menyesuaikan kepemimpinan dengan tuntutan lingkungan di mana dia menunjukkan kepemimpinannya. indikator yang menjadi refleksi dari suatu gaya kepemimpinan pada penelitian ini yakni pemberian penghargaan, frekuensi pengambilan keputusan, dorongan dan arahan oleh pimpinan, obyektifitas pimpinan dalam menilai, pemberian petunjuk oleh pimpinan, dan kejelasan pimpinan dalam pemberian tugas (Prasetyo dan Yuniarti, 2014).

Budaya organisasi merujuk kepada prinsip, nilai, sikap, dan tradisi yang memberikan pengaruh pada bagaimana anggota dalam suatu perusahaan bertindak (Robbins & Coulter, 2010). 4 Aspek utama dalam Budaya Organisasi diantaranya yakni keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi (Denison & Mishra, 1995). indikator yang menjadi refleksi dari suatu budaya organisasi pada penelitian ini menurut (Amanda et al., 2017) yakni komunikasi dan koordinasi yang efektif, orientasi tim, kepribadian yang baik, performa, keagresifan dalam menetapkan tujuan, dan kesadaran diri anggota organisasi.

Anggota yang mampu menerima sepenuhnya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada akan diikuti dengan kuat nya komitmen organisasi yang tertanam dalam diri anggota-anggota tersebut, karena penerimaan akan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tersebut diyakini sebagai sesuatu yang dianggap benar dan menjadi pegangan mereka dalam bekerja (Titioka dan Siahainenia, 2019). Ketika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan memenuhi harapan anggota organisasi, maka person organizational fit pada diri anggota organisasi akan terbentuk (Mahmuda, 2020).

Ketika anggota organisasi sudah memiliki rasa sesuai untuk berada di dalam suatu organisasi, maka mereka akan dengan suka rela memutuskan untuk berkomitmen di dalam organisasi tersebut (Mufidatun dan Azizah, 2019). Merujuk kepada penelitian yang telah dilakukan oleh Suhartini (2020) yang menunjukkan bahwa adanya rasa kesesuaian diri (person organizational fit) dalam hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan komitmen anggota organisasi, mampu menciptakan komitmen anggota organisasi yang kuat akan organisasinya.

H1: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi person organizational fit.

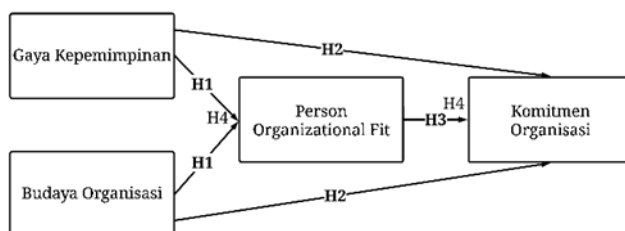
H2: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi.

H3: Person organizational fit mempengaruhi komitmen organisasi.

H4: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi melalui person organizational fit

Penjelasan keempat hipotesis penelitian tersebut disajikan pada Gambar 1 model persamaan struktural sebagai berikut:

**Gambar 1. Model Persamaan Struktural**



Penjelasan variabel penelitian dan item instrumen disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 2. Pernyataan variable dan instrumen penelitian**

| Research variables             | Instruments item   | Resource                    |
|--------------------------------|--|-----------------------------|
| LS- Leadership Style           | LS1 – Kejelasan Pemberian Tugas<br>LS2 – Pemberian Petunjuk<br>LS3 – Obyektivitas Menilai<br>LS4 – Dorongan dan Arahan<br>LS5 – Frekuensi Pengambilan Keputusan<br>LS6 – Pemberian Penghargaan | (Prasetyo & Yuniarti, 2014) |
| OC- Organization Culture       | OC1 – Kesadaran Organisasi<br>OC2 – Penetapan Tujuan<br>OC3 – Kepribadian yang baik<br>OC4 – Performa<br>OC5 – Orientasi Tim<br>OC6 – Komunikasi dan Koordinasi                                | (Amanda et al., 2017)       |
| POF- Person Organizational Fit | POF1 – Kesesuaian nilai<br>POF2 – Kesesuaian tujuan<br>POF3 – Pemenuhan Kebutuhan<br>POF4 – Kesesuaian karakteristik<br>POF5 – Kesesuaian kemampuan<br>POF6 – Kesesuaian pengetahuan           | (Kristof, 1996)             |
| OCM- Organization Commitment   | OCM1 – Ketaatan aturan.<br>OCM2 – Tanggung Jawab Organisasi<br>OCM3 – Kemauan bekerja<br>OCM4 – Rasa memiliki<br>OCM5 – Hubungan antar pribadi<br>OCM6 – Keyakinan pemahaman                   | (Kiswari et al., 2016)      |

### 3. Metode dan Analisis Data

#### Desain Penelitian.

Pendekatan penelitian yang diimplemmentasikan ialah penelitian kuantitatif deskriptif, yang akan menguji empat hipotesis. Untuk menjelaskan setiap variabel pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis statistik deskriptif serta untuk mengidentifikasi akurasi dari model penelitian digunakan structural equation model analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis uji T dan Analisis Jalur. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert.

#### Populasi dan Sampel.

Seluruh jemaat gereja HKBP Malang yang berjumlah 297 jemaat menjadi populasi pada penelitian ini. Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel dengan hasil akhir 100 sampel responden, yang ditentukan berdasarkan teknik purposive sampling dengan pertimbangan jemaat dengan usia 17 tahun atau lebih, dan jemaat yang aktif berkegiatan di gereja.

### 4. Hasil Penelitian

Gereja HKBP Malang, ialah sebuah gereja yang dikhususkan untuk kegiatan keagamaan umat kristen protestan yang memiliki latar belakang suku Batak. Responden yang dipilih pada penelitian ini ialah jemaat Gereja HKBP Malang yang aktif berkegiatan di gereja. Berikut pemaparan data penelitian yang telah ditabulasi dari jawaban kuesioner responden:

**Tabel 3. Profil responden**

| Usia (Tahun) | %  | Lama anggota               | %  |
|--------------|----|----------------------------|----|
| 17-19        | 8  | Baru bergabung             | 9  |
| 20-29        | 36 | Kurang dari 1 tahun        | 13 |
| 30-39        | 10 | Lebih dari 1 tahun         | 78 |
| 40-49        | 17 |                            |    |
| 50-59        | 15 | <b>Keaktifan di Gereja</b> |    |

|                      |    |  |                                |    |
|----------------------|----|--|--------------------------------|----|
| 60-69                | 6  |  | Untuk kebutuhan beribadah saja | 25 |
| 70-73                | 8  |  | Cukup aktif                    | 44 |
|                      |    |  | Selalu aktif                   | 31 |
|                      |    |  |                                |    |
| <b>Jenis Kelamin</b> |    |  | <b>Domisili</b>                |    |
| Laki-laki            | 54 |  | Malang Raya                    | 85 |
| Perempuan            | 46 |  | Luar Malang                    | 15 |

Sebagian besar responden yang dipilih adalah laki-laki, yang berdomisili di Malang Raya dengan usia paling banyak 20-29 tahun, dan masa keanggotaan terbanyak lebih dari satu tahun, dengan kegiatan jemaat terbanyak cukup aktif dan selalu aktif mengikuti kegiatan gereja. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Peneliti telah menguji validitas dan reliabilitas indikator instrumen penelitian ini. Hasil tes menunjukkan bahwa setiap indikator instrumen penelitian ini valid dan reliabel. Hasil tes disajikan pada Tabel 4. Penelitian ini menggunakan 4 variabel dengan 24 indikator. Instrumen penelitian yang digunakan telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan hasil yang memenuhi keduanya.

**Tabel 4. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian**

| Research variables  | Instruments                           | r validity | CA    | Mean |
|---|---------------------------------------|------------|-------|------|
| LS- Leadership Style  | LS1 – Kejelasan Pemberian Tugas       | 0.617      | 0.897 | 3.96 |
|   | LS2 – Pemberian Petunjuk              | 0.682      |       | 3.95 |
|   | LS3 – Obyektivitas Menilai            | 0.654      |       | 3.97 |
|   | LS4 – Dorongan dan Arahan             | 0.781      |       | 3.86 |
|   | LS5 – Frekuensi Pengambilan Keputusan | 0.740      |       | 3.69 |
|   | LS6 – Pemberian Penghargaan           | 0.671      |       | 3.88 |
| OC- Organization Culture  | OC1 – Kesadaran Organisasi            | 0.493      | 0.913 | 4.12 |
|   | OC2 – Penetapan Tujuan                | 0.619      |       | 4.03 |
|   | OC3 – Kepribadian yang baik           | 0.527      |       | 3.69 |
|   | OC4 – Performa                        | 0.278      |       | 4.06 |
|   | OC5 – Orientasi Tim                   | 0.717      |       | 4.02 |
|   | OC6 – Komunikasi dan Koordinasi       | 0.759      |       | 3.85 |
| POF- Person Organizational Fit                                    | POF1 – Kesesuaian nilai               | 0.829      | 0.932 | 4.06 |
|   | POF2 – Kesesuaian tujuan              | 0.598      |       | 4.40 |
|   | POF3 – Pemenuhan Kebutuhan            | 0.790      |       | 4.27 |
|   | POF4 – Kesesuaian karakteristik       | 0.892      |       | 4.05 |
|   | POF5 – Kesesuaian kemampuan           | 0.774      |       | 3.75 |
|   | POF6 – Kesesuaian pengetahuan         | 0.884      |       | 4.12 |
| OCM- Organization Commitment                                      | OCM1 – Ketaatan aturan.               | 0.896      | 0.876 | 3.64 |
|   | OCM2 – Tanggung Jawab Organisasi      | 0.908      |       | 3.73 |
|   | OCM3 – Kemauan bekerja                | 0.735      |       | 3.99 |
|   | OCM4 – Rasa memiliki                  | 0.839      |       | 4.23 |
|   | OCM5 – Hubungan antar pribadi         | 0.754      |       | 4.04 |
|   | OCM6 – Keyakinan pemahaman            | 0.711      |       | 4.00 |
| CA is Chronbach's Alpha value<br>* is level sig. lowest than 0,05 |                                       |            |       |      |

Berdasarkan tabel 5 di atas, aspek utama yang menentukan gaya kepemimpinan ialah dorongan dan arahan, kesadaran organisasi menjadi aspek utama pada variabel budaya organisasi, person organizational fit memiliki aspek utama kesesuaian tujuan, dan komitmen organisasi memiliki aspek utama pada rasa memiliki.

Analisis regresi dilakukan dua kali untuk menggambarkan structural equation model, dengan hasil regresi sebagai berikut:

**Tabel 5. Analisis Regresi Model I**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |                           |       |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |      |
|                           |                             |                           |       |       | B    |
| 1                         | (Constant)                  | 5.153                     | 1.527 | 3.374 | .001 |

|                        |      |      |      |       |      |
|------------------------|------|------|------|-------|------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | .562 | .127 | .424 | 4.438 | .000 |
| Budaya Organisasi (X2) | .568 | .108 | .504 | 5.272 | .000 |

a. Dependent Variable: *Person Organizational Fit (Z)*

**Tabel 6. Analisis Regresi Model II**

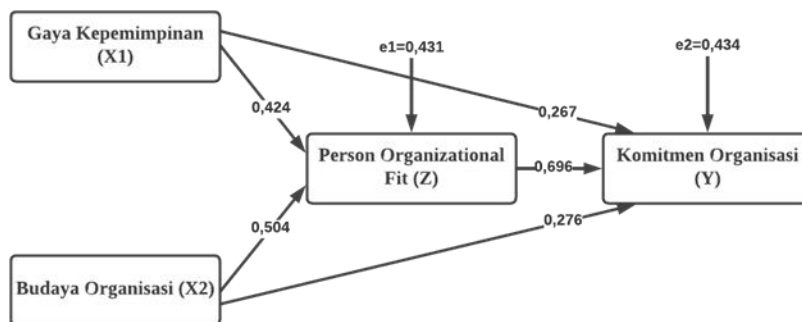
| Model                                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                         | 3.060                       | 1.376      |                           | 2.223 | .029 |
| Gaya Kepemimpinan (X1)               | .298                        | .118       | .267                      | 2.521 | .013 |
| Budaya Organisasi (X2)               | .263                        | .104       | .276                      | 2.522 | .013 |
| <i>Person Organizational Fit (Z)</i> | .334                        | .087       | .696                      | 3.858 | .000 |

a. Dependent Variable: *Komitmen Organisasi (Y)*

Analisis Regresi Model I:  $POF = 0,424LS + 0,504OC + e1$

Analisis Regresi Model II:  $OCM = 0,267LS + 0,276OC + 0,696POF + e2$

**Gambar 2. Struktur Persamaan Model**



**Tabel 7. Hasil evaluasi analisis jalur**

| Variables   |           |           | Direct Effect | Indirect Effect              | Result         |
|-------------|-----------|-----------|---------------|------------------------------|----------------|
| Independent | Mediation | Dependent |               |                              |                |
| LS          | -         | POF       | 0.424         | -                            | H1 is accepted |
| OC          | -         | POF       | 0.504         | -                            |                |
| LS          | -         | OCM       | 0.267         | -                            | H2 is accepted |
| OC          | -         | OCM       | 0.276         | -                            |                |
| POF         | -         | OCM       | 0.696         | -                            | H3 is accepted |
| LS          | POF       | OCM       | -             | $0.424 \times 0.696 = 0.562$ | H4 is accepted |
| OC          | POF       | OCM       | -             | $0.504 \times 0.696 = 0.626$ |                |

\* is sig. lowest level than 0.05

Berdasarkan pada ilustrasi figur 2, diketahui gaya kepemimpinan (LS) memiliki pengaruh secara langsung kepada komitmen organisasi (OCM) dengan nilai pengaruh langsung 0.267. sama hal nya dengan budaya organisasi (OC) yang secara langsung memiliki pengaruh pada komitmen organisasi (OCM) dengan nilai pengaruh langsung 0.276. Gaya kepemimpinan (LS) memiliki pengaruh signifikan pada person organizational fit (POF) yang akhirnya berpengaruh secara tidak langsung kepada komitmen organisasi (OCM) dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.562. Begitu pula dengan budaya organisasi (OC) yang berpengaruh pada person organizational fit (POF) yang akhirnya

berpengaruh secara tidak langsung kepada komitmen organisasi (OCM) dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.626. Dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan (LS) kepada komitmen organisasi (OCM) melalui pengaruh person organizational fit (POF) bernilai 0.562 yang bernilai lebih besar dari pengaruh langsung nya dengan nilai 0.267. begitu pula pengaruh tidak langsung budaya organisasi (OC) kepada komitmen organisasi (OCM) melalui pengaruh person organizational fit (POF) bernilai 0.626 yang bernilai lebih besar dari pengaruh langsung nya dengan nilai 0.276. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (LS) dan budaya organisasi (OC) memiliki pengaruh yang lebih kuat melalui person organizational fit (POF) dalam mempengaruhi komitmen organisasi (OCM).

## 5. Pembahasan

### **Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *person organizational fit*.**

Dari hasil yang telah didapati pada penelitian ini, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *person organizational fit*. Secara parsial, pada model regresi I hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai t-hitung pada variabel gaya kepemimpinan yang berjumlah 4.438 dan budaya organisasi yang berjumlah 5.272 bernilai lebih besar dari nilai t-tabel 1.98, dengan signifikansi kedua nya yang berjumlah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Keberpengaruhannya tersebut mendukung penelitian oleh Mahmuda, (2020); dan Mufidatun & Azizah (2019) yang juga meneliti pengaruh dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *person organizational fit*. di dalam sebuah gereja, umat kristen dipimpin oleh seorang pemimpin keagamaan yang akan menerapkan gaya kepemimpinan dan membentuk budaya di dalam organisasi tersebut. gaya kepemimpinan dan budaya organisasi ini secara langsung diterima dan dinilai oleh setiap jemaat yang aktif di dalam gereja. Ketika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada di dalam gereja mampu memenuhi harapan yang diinginkan oleh jemaat, maka *person organizational fit* akan tercipta pada diri setiap jemaat.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.**

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Secara parsial, pada model regresi II hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai t-hitung pada variabel gaya kepemimpinan yang berjumlah 2.521 dan budaya organisasi yang berjumlah 2.522 bernilai lebih besar dari nilai t-tabel 1.98, dengan signifikansi kedua nya yang berjumlah 0,013 lebih kecil dari 0,05. Keberpengaruhannya tersebut mendukung penelitian oleh Mawarni (2017) dan Paskauli & Andreani (2019) yang juga meneliti pengaruh dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan dalam peribadatan umat kristen di dalam suatu gereja secara langsung juga akan diterima oleh setiap jemaat yang mengikutinya. Ketika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diimplementasikan merupakan suatu hal yang mampu untuk diyakini sebagai sesuatu hal yang benar maka komitmen jemaat dalam keyakinannya akan menjadi kuat, karena apa yang mereka yakini adalah sesuatu yang mereka anggap pantas sebagai suatu kebenaran dan pedoman dalam menjalankan peribadatan.

### **Pengaruh *person organizational fit* terhadap komitmen organisasi.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya *person organizational fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Secara parsial, pada model regresi II hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai t-hitung pada variabel *person organizational fit* yang berjumlah 3.858 bernilai lebih besar dari nilai t-tabel 1.98, dengan signifikansi yang berjumlah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Keberpengaruhannya tersebut mendukung penelitian oleh Tabrini (2020) yang juga meneliti pengaruh dari *person organizational fit* terhadap komitmen organisasi. *Person organizational fit* akan menjadi dasar anggota organisasi untuk memutuskan dalam berkomitmen pada suatu organisasi. Ketika anggota organisasi sudah memiliki rasa sesuai untuk berada di dalam suatu organisasi, maka mereka akan dengan suka rela memutuskan untuk berkomitmen di dalam organisasi tersebut, karena dengan rasa kesesuaian diri yang ada di dalam diri mereka, anggota organisasi berpegang pada pemikiran bahwa mereka berada pada tempat yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan

### **Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui *person organizational fit***

Mengacu pada temuan penelitian ini, *Person organizational fit* mampu memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui *person organizational fit* berjumlah 0.562, lebih besar dari

pengaruh langsung antara variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang berjumlah 0.267. Selain itu, pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui *person organizational fit* berjumlah 0.626, lebih besar dari pengaruh langsung antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang berjumlah 0.276. Dengan demikian, dapat disimpulkan karena pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, maka *person organizational fit* mampu memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

## 6. Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian dan Solusi

### Kesimpulan

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik telah diterapkan di Gereja HKBP Malang oleh pemimpin kepada jemaatnya, hal tersebut terlihat pada baik nya komitmen atau keyakinan jemaat gereja dalam beraktivitas di Gereja HKBP Malang. Antusiasme jemaat gereja menjadi indikator baik nya *Person Organizational Fit* yang tertanam dalam diri setiap jemaat, sebagai hasil dari kesesuaian nilai-nilai yang mereka yakini dengan yang telah di ajarkan di dalam Gereja HKBP Malang. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terbukti berpengaruh kepada komitmen organisasi dan juga akan berpengaruh lebih besar melalui *person organizational fit*.

### Keterbatasan dan Solusi

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat keterbatasan dan kelemahan yang muncul sehingga penelitian ini memerlukan penyempurnaan dalam penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini termasuk keterwakilan. Penelitian ini mungkin menghadapi keterbatasan dalam hal ukuran sampel dan keterwakilannya. Akses terbatas ke peserta atau populasi kecil di dalam Gereja HKBP Malang dapat membatasi generalisasi temuan ke populasi yang lebih besar. Keterbatasan lain terkait dengan bias metode umum. Mengingat bahwa variabel dalam penelitian ini diukur melalui kuesioner laporan diri, bias metode umum mungkin muncul. Bias ini terjadi ketika responden cenderung memberikan tanggapan yang konsisten atau diinginkan secara sosial, yang mengarah ke hubungan yang meningkat antar variabel. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti dapat lebih memvariasikan variabel penelitian dan juga metode analisis data yang diterapkan. Keberpengaruhan tersebut mendukung penelitian oleh Suhartini (2020) yang juga meneliti pengaruh yang sama. adanya rasa kesesuaian diri (*person organizational fit*) dalam hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan komitmen anggota organisasi, mampu menciptakan komitmen anggota organisasi yang kuat akan organisasinya. Secara logis rasa kesesuaian diri yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik, akan menjadi dasar yang kuat bagi anggota organisasi dalam memutuskan untuk berkomitmen kepada organisasi. Anggota organisasi akan memberikan komitmen yang kuat ketika mereka menilai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang menjadi bagian besar organisasinya sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Dalam segala kegiatan keagamaan umat kristen di dalam gereja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang sesuai dengan harapan para jemaat gereja akan terus memupuk keyakinan atau komitmen jemaat untuk terus aktif dalam berkegiatan di dalam gereja tersebut. karena kesesuaian harapan yang mampu dipenuhi oleh gereja menjadi prinsip kebenaran yang akan tercipta di dalam diri jemaat dalam terus berkomitmen pada gereja.

### References

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Asrunputri, et al, 2020. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable. *Jurnal Ekobisman*, 4(3), 183–193.
- Azis, N. S. A. (2021). *Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit* [Universitas Muhammadiyah Palopo]. <http://repository.umpalopo.ac.id/2468/>
- Dandung, M., Andiny, T. T., & Sulistyowati, R. (2022). Gaya Kepemimpinan Gembala dalam Meningkatkan Pertumbuhan Gereja di GKB EL-Shaddai Palangka Raya. *Danum Pabelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja*, 2(2), 219–231. <https://doi.org/10.54170/dp.v2i2.145>
- Kiswari, Y., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai Dan



- Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada PT. Berkah Illahi Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Mahmuda, I. (2020). Terhadap Organization Citizenship Behavior Dengan. *Jurnal EKOBIS: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 223.
- Mawarni, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai (Studi pada Universitas Sjakhyakirti Palembang). *Jurnal EKOBIS1*, 1(11), 49–59.
- Mufidatun, & Azizah, S. N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Person-Organizational Fit Terhadap Komitmen Organisasi ( Study pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma " Arif 9 Kebumen ). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 132–146.
- Paskauli, T. A., & Andreani, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Divisi Produksi Pt Kievit Indonesia. *Agora*, 7(1).
- Prasetyo, H., & Yuniarti, T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(1), 1–17.
- Saputra, J. R. E. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Tekanan Eksternal Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan Di Gereja Paroki Keuskupan Agung Semarang Rayon Yogyakarta Dan Rayon Sleman*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Silaban, B. T., Ritonga, I. M., & Suyar, A. S. (2022). *Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Pioneerindo Gourment International Tbk. (CFC) Medan Johor*.
- Suhartini, T. (2020). Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(2), 132–149.
- Tabrini, C. M. R. (2020). Pengaruh Person Organization Fit (Pof) Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Febrianti. *Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang*, 7(2), 144–163.
- Titioka, B. M., & Siahainenia, A. J. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(2), 73–97. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i2.25968>