



ISSN 2621- 458X

**PENGARUH KUALITAS KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PENGURUS MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PADA PP IPMALUTIM**

Haikun

Pascasarjana STIE AMKOP Makassar

Haikumcs0305@gmail.com

Baharuddin Bata Ilyas

Pascasarjana STIE AMKOP Makassar

baharuddinb.ilyas2810@gmail.com

Hardiyono

Pascasarjana STIE AMKOP Makassar

dyonsrj@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana meningkatkan ketercapaian target kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM melalui kualitas kepemimpinan, budaya dan komitmen organisasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan berlandaskan filsafat positivisme, populasi yang diambil adalah pengurus PP IPMALUTIM dengan menggunakan teori slovin sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 69 orang anggota. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, studi pustaka dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis jalur serta pengujian hipotesis. Hasil temuan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Hasil uji sobel test menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pengurus. Begitu pula bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM.

Kata kunci : Kualitas, kepemimpinan, budaya, organisasi, komitmen



lisensi CC BY

ABSTRACT

This study aims to analyze how to improve the achievement of management performance targets at PP IPMALUTIM through leadership quality, culture and organizational commitment. The research method uses a quantitative approach based on the philosophy of positivism, the population taken is the management of PP IPMALUTIM using the Slovin theory so that the number of samples is determined as many as 69 members. Data collection techniques through observation, questionnaires, literature studies and documentation, while data analysis techniques use data quality tests, classical assumption tests, path analysis and hypothesis testing. The findings show that leadership quality has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment, leadership quality has a positive and significant effect on management performance, organizational culture has a positive and significant effect on management performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on management performance. The results of the Sobel test show that organizational commitment can mediate the effect of leadership quality on management performance. Likewise, organizational culture has a positive and significant effect on the performance of management at PP IPMALUTIM.

Keywords: *Quality, leadership, culture, organization, commitment*

A.PENDAHULUAN

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan pada suatu organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2016:7) bahwa Kinerja terkait dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pentingnya fungsi dan peran kinerja dalam penanganan pekerjaan pada suatu organisasi, perlunya keterlibatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting pada suatu organisasi, karena merupakan motor penggerak utama dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. SDM tidak hanya bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas operasional melainkan juga dapat memainkan peran strategis dalam pencapaian tujuan dalam organisasi.

Tantangan utama dalam manajemen kinerja meliputi penetapan target yang tidak tepat, penurunan produktivitas dan kurangnya dukungan dari pemimpin. Target yang tidak mendorong pertumbuhan, sementara menurunnya produktivitas pegawai yang juga berdampak negatif pada kinerja organisasi, sehingga evaluasi kinerja secara rutin

diperlukan. Selain itu, pemimpin yang tidak memberikan arahan atau motivasi yang cukup dapat menghambat pencapaian target. (Farhansyah, 2023)

Upaya dalam mengatasi tantangan dalam manajemen kinerja pada suatu organisasi maka sangatlah diperlukan adanya sejumlah faktor yakni kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi. Sopiah (2018:157) yang mengemukakan bahwa masalah komitmen organisasi yakni suatu ikatan psikologis pegawai pada suatu organisasi yang ditandai oleh adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiyana *et al.*, (2023), Akbar *et al.*, (2022) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Sandy *et al.*, (2023) yang tidak dapat membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga pada penelitian ini terjadi inkonsistensi dari hasil penelitian terkait dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai yakni terkait dengan kualitas kepemimpinan. Kualitas kepemimpinan adalah serangkaian karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain guna mencapai tujuan bersama sehingga kualitas kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsibar (2022) yang menemukan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian terkait dengan kualitas kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, dimana pada peneliti sebelumnya yang belum adanya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dimana pada peneliti sebelumnya yang hanya melakukan pengamatan terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi hal ini seperti yang dilakukan oleh Purnomo (2018), sehingga hal ini yang menjadi kebaruan (*novelty*) pada penelitian ini.

Budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, pendapat yang dikemukakan oleh Taryaman (2016) bahwa budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi, tetapi budaya organisasi dapat juga membentuk perilaku anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Triyanto dan Jaenab (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi namun penelitian oleh Luly (2016) yang tidak dapat membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pada penelitian oleh Mulyadin (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian oleh Sugiyono dan Rahajeng (2022) tidak dapat membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga pada penelitian ini yakni pengaruh budaya organisasi terhadap

komitmen organisasi dan kinerja pegawai dimana pada penelitian ini terjadi inkonsistensi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Berdasarkan hasil pengamatan dari setiap variabel yang diamati pada penelitian ini yakni pengaruh kualitas kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi yang ditemukan masih terdapat riset gap yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, oleh karena itu akan dilakukan penelitian dengan memilih obyek pada ikatan pelajar mahasiswa. Alasannya karena ikatan pelajar mahasiswa (IPM) yang berperan penting dalam pengembangan pribadi dan akademis para anggotanya, selain itu organisasi ini menyediakan wadah bagi pelajar dan mahasiswa untuk saling mendukung, berbagi pengetahuan, serta mengasah keterampilan kepemimpinan dan kerja sama tim.

Ikatan pelajar mahasiswa (IPM) yang juga dapat membantu dalam pembentukan karakter dan identitas diri, memperkuat rasa solidaritas dan membangun rasa tanggung jawab terhadap komunitas. Keikutsertaan dalam ikatan pelajar mahasiswa yang dapat memberikan pengalaman berharga yang mempersiapkan anggota dalam menghadapi tantangan pada dunia profesional dan masyarakat secara lebih efektif. Oleh karena itu dengan pentingnya fungsi dan peran ikatan pelajar mahasiswa maka pada penelitian ini dipilih ikatan pelajar mahasiswa luwu timur (IPMALUTIM)

Ikatan Pelajar Mahasiswa Luwu Timur (IPMALUTIM) yang merupakan salah satu wadah yang menghimpun pelajar dan mahasiswa luwu timur memberikan sumbangsih, baik dalam bentuk pemikiran maupun tindakan sebagai salah satu perwujudan sebuah masyarakat ilmiah yang bukan hanya bagi anggota namun juga bagi masyarakat, bangsa dan negara. IPMALUTIM yang memiliki ruang lingkup yakni pelajar dan mahasiswa dengan segala potensinya, yaitu semangat juang, intelektualitas, kesadaran kritis, dinamis, idiealisme dan kepekaan yang tinggi terhadap fenomena sosial yang terjadi di tengah-tengah masyarakat tana Luwu pada umumnya dan masyarakat Luwu Timur pada khususnya. Sehingga hal ini yang menjadi alasan peneliti memilih IPMALUTIM sebagai obyek dalam penelitian ini.

IPMALUTIM dalam mengembangkan aktivitasnya menghadapi permasalahan yakni terkait dengan kinerja pengurus pusat ikatan pelajar mahasiswa luwu timur. Dimana kinerja pengurus pusat ikatan pelajar mahasiswa luwu timur dianggap masih kurang optimal dalam melakukan program kerjanya, hal ini dapat disajikan perbandingan target dan realisasi pencapaian kinerja dalam pengelolaan program kerja dalam tahun 2023 yang dapat ditunjukkan pada tabel 1.1 yaitu :

Tabel 1: Realisasi pencapaian kinerja pengurus dari masing-masing program kerja tahun 2023/2024

No	Nama Program kerja	Target kinerja (%)	Realisasi kinerja (%)
1	Program pengembangan kapasitas anggota	100	80.15
2	Program Bakti sosial dan pengabdian masyarakat	100	75.23

3	Program peningkatan kualitas pendidikan anggota	100	87.35
4	Program Kaderisasi dan Regenerasi kepemimpinan	100	75.67
5	Program jaringan dan kemitraan	100	74.31
6	Program peningkatan keterlibatan anggota	100	70.34
7	Program media dan informasi	100	69.55

Sumber : IPMALUTIM,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja pengurus pada IPMALUTIM yang dinilai belum optimal hal ini disebabkan karena masih adanya ketidakselarasan komunikasi antara pengurus komisaris yang menyebabkan miskomunikasi dalam pelaksanaan program, selain itu karena adanya ketidaksiapan anggota dalam mengambil alih kepemimpinan dari pengurus lama yang dapat menghambat transisi kepemimpinan yang mulus.

Permasalahan lainnya yang dihadapi oleh IPMALUTIM yakni terkait dengan adanya tantangan dalam menciptakan program kaderisasi yang efektif untuk mempersiapkan calon calon pemimpin masa depan. Kurangnya upaya untuk menjalin kerja sama dengan organisasi eksternal atau pihak pemerintah yang dapat memperkuat posisi dan keberlanjutan IPMALUTIM, selain itu minimnya pelatihan dan pembekalan untuk pengurus yang dapat mengakibatkan kurangnya keterampilan manajerial dan kepemimpinan juga kurangnya upaya dalam memperluas jaringan organisasi baik di tingkat lokal maupun nasional. Berdasarkan permasalahan terkait dengan kinerja pegawai yang tidak optimal maka upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja pengurus IPMALUTIM adalah dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan dan mengelola budaya organisasi yang kuat.

Kebaruan (Novelty) penelitian yang akan dilakukan jika dibandingkan dari peneliti sebelumnya, dimana yang membedakan yang dilakukan oleh peneliti jika dibandingkan dengan peneliti lainnya adalah menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* yang mempengaruhi kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus IPMALUTIM. Karena komitmen organisasi berperan penting dalam memediasi pengaruh kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus.

Alasannya karena didukung dari peneliti sebelumnya bahwa komitmen organisasi telah terbukti dapat memperkuat pengaruh kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus IPMALUTIM. Dengan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* maka peneliti akan melakukan pengembangan penelitian lebih lanjut terkait dengan bagaimana komitmen organisasi dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan pengelolaan budaya organisasi dalam mencapai kinerja pengurus secara optimal.

Berdasarkan riset gap dari beberapa hasil peneliti sebelumnya dan permasalahan yang terjadi selama ini maka hal ini yang menjadi alasan memilih judul penelitian: “Pengaruh kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi pada PP IPMALUTIM”.

B.METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sebab data dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan angka. Data yang dikumpulkan merupakan data kuantitatif, lebih banyak angka bukan kata-kata atau gambar, penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dikarenakan dalam penelitian ini akan diukur seberapa besar pengaruh kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Pengurus Melalui Komitmen Organisasi pada PP IPMALUTIM. Setiap indikator akan diberikan kode angka kemudian data ditampilkan berdasarkan frekuensi tertinggi sehingga pengumpulan dan pengolahan data dalam penelitian ini berupa angka dan dinyatakan dalam bentuk tabel.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif sering juga disebut metode tradisional, positivistik, ilmiah/scientific dan metode discovery. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah (scientific) karena metode ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian ini dilakukan pada PP IPMALUTIM berlokasi dikabupaten Luwu Timur. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah:

1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota pada PP IPMALUTIM yakni berjumlah sebanyak 226 orang anggota Pengurus Pusat Ikatan Pelajar Mahasiswa Luwu Timur (*PP. IPMALUTIM*)

2 Sampel

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah anggota pada Pengurus Pusat Ikatan Pelajar Mahasiswa Luwu Timur (*PP. IPMALUTIM*) yang berjumlah sebanyak

226 orang. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teori Slovin, yang dapat dilihat melalui rumus di bawah ini :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{226}{1 + 226 (0,10)^2}$$
$$n = \frac{226}{3,26}$$

$n = 69,32$ responden dibulatkan menjadi 69 responden

Pertimbangan dalam memilih sampel adalah menggunakan teknik acidental sampling yakni penentuan sampel berdasarkan secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan memenuhi syarat maka dapat dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner (Angket) dan studi pustaka:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung aktivitas keseharian pada Pengurus Pusat Ikatan Pelajar Mahasiswa Luwu Timur (PP. IPMALUTIM), jumlah pengurus organisasi serta data lainnya yang menunjang penelitian ini.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sekaran dan Bougie, (2017:170), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Skala yang digunakan dalam mendeskripsikan nilai dari jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner ini menggunakan skala likert. Dalam penyebaran kuesioner disertakan juga petunjuk pengisian yang jelas sehingga dapat memudahkan responden dalam memberikan jawaban. Untuk mengukur persepsi responden dalam penelitian ini digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019:153) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala likert yaitu :

- 1 = Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- 2 = Setuju (S) dengan skor 4
- 3 = Cukup setuju (CS) dengan skor 3
- 4 = Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- 5 = Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari literatur atau buku-buku yang relevan, jurnal, artikel, serta penelitian atau karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengumpulan data yang berkaitan dengan kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus melalui komitmen kerja pengurus. Dari data tersebut kemudian peneliti melakukan pengumpulan, penyusunan, penganalisisan, sehingga menghasilkan kesimpulan.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji rentabilitas, analisis jalur (*path analysis*), dilanjutkan dengan uji signifikansi yaitu uji t, dan uji f yang dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

Uji kualitas data diperoleh dari instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian yang dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Basuki & Prawoto, (2017: 77). Kuesioner dikatakan valid jika butir atau item pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pengujiannya yaitu dengan cara membandingkan nilai *Corrected item- Total Correlation* dengan r product moment dengan $df=n-2$, dengan alpha 5% Ghozali, (2021 : 153) . Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir soal tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel Basuki & Prawoto, (2017 : 52). Uji reliabilitas dapat dilihat melalui koefisien *cronbach alpha*. Butir atau item pertanyaan kuesioner dianggap realibel apabila *cronbach alpha* $\geq 0,60$, ada pula yang memaknakanannya sebagai berikut Basuki & Prawoto, (2017 : 52) yaitu:

- a. Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- b. Jika α antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi
- c. Jika α antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- d. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

Ada beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi, diantaranya yaitu residual menyebar atau berdistribusi normal (uji normalitas), non multikolinieritas (uji multikolinieritas), homoskedastisitas (uji heteroskedastisitas, dan non auto-korelasi (uji autokorelasi)

a. Uji Normalitas

Model prasyarat yang harus terpenuhi dalam melakukan uji normalitas adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Normalitas dapat dilihat secara visual salah satu cara yaitu melalui Normal P-P Plot yang ketentuannya adalah apabila sebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal. Basuki & Prawoto, (2017 : 297).

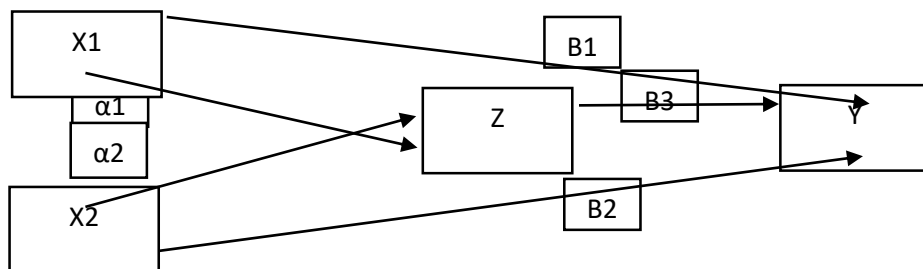
b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang memenuhi syarat dalam uji multikolineritas adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (non multikolineritas). Jika terdapat korelasi, maka menunjukkan terdapat problem multikolineritas. Deteksi terhadap ada atau tidaknya multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai tolerance di atas 0,1 (tolerance > 0,1) dan nilai VIF kurang dari 10 (VIF < 10), maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolineritas di antara variabel independen. Basuki & Prawoto, (2017 : 297).

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang memenuhi syarat dalam uji heteroskedastisitas yaitu terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya sama atau disebut *homoskedastisitas*. Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot ZPRED (nilai prediksi) dan SRESID (nilai residual). Pengambilan keputusannya yaitu apabila sebaran titik tidak membentuk pola atau alur tertentu maka dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* Basuki & Prawoto,(2017: 57)

Analisis path merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. Analisis path berbeda dengan teknik regresi lainnya, dimana analisis path memungkinkan pengujian dengan menggunakan variabel mediating/intervening atau perantara, misalnya $X \rightarrow Y \rightarrow Z$ Ghozali & Fuad, (2019:246). Analisis jalur adalah suatu analisis untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung (terikat/bebas/dependen) tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Model analisis jalur dapat digambarkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1: Model Analisis Jalur

Ada beberapa tahapan dalam melakukan analisis jalur, antara lain:

a. Menentukan Diagram Jalur

Tahap yang pertama dalam melakukan analisis jalur adalah membuat persamaan struktural atau diagram jalur.

b. Membuat Persamaan Struktur

Berdasarkan diagram jalur maka didapat dua persamaan struktural, sebagai berikut:

1. Persamaan Struktural 1 :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

2. Persamaan Struktural 2:

$$Z = \alpha + \beta_1 + \beta_2 + \beta Y + e_2$$

Keterangan :

α = Konstanta

Y = Komitmen organisasi

Z = Kinerja pengurus

X_1 = Kualitas Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e_1, e_2 = error atau residual

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah koefisien yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Nilai koefisien determinasi ini terletak antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Semakin mendekati angka 1 maka garis regresinya semakin baik karena dapat menjelaskan data aktualnya. Sebaliknya, semakin mendekati angka nol maka mempunyai garis regresi yang kurang baik Basuki & Prawoto, (2017: 63).

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat tabel *Coefficients* pada kolom signifikan dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 Basuki & Prawoto, (2017: 52), yaitu:

- Apabila nilai sig. < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka keputusannya adalah tolak H_0 atau terima H_1 artinya variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai sig. > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka keputusannya adalah terima H_0 atau tolak H_1 artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Efek Mediasi (Uji Sobel)

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z Ghazali, (2021:244). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a)

dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau jalur ab. Jadi koefisien $ab = (c' - c)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb dan besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) adalah Sab yang dihitung dengan rumus di bawah ini:

$$Sab = b^2 Sa^2 + a^2 Sa^2 + sa^2 sb^2$$

Dalam menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ value} = \frac{ab}{Sab}$$

Dimana:

α = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependent

Sa = Standar error of estimated dengan pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

Sab = Standar error tidak langsung (*indirect effect*)

Sb = Standar error of estimated dan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel error independent terhadap variabel mediasi

Nilai t_{hitung} ini di dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dan jika t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Untuk mengetahui pengaruh keputusan uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan pvalue dan alpha (0,05) dengan bantuan sebagai berikut :

1. Jika $pvalue \geq \text{Alpha} (0,05)$ maka H_0 diterima. H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan pengaruh tidak langsung independen variabel terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.
2. Jika $pvalue \leq \text{alpha} (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan pengaruh tidak langsung independen variabel terhadap dependen variabel melalui variabel intervening.

C.HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

➤ HASIL PENELITIAN

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji keabsahan atau kehandalan dari instrument penelitian pada setiap variable penelitian. Adapun uji instrument penelitian

dilakukan dengan 2 pengujian yakni uji validitas dan uji reliabilitas yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur data kuesioner dengan tujuan mengetahui tingkat valid (kebenaran) atau tidaknya suatu kuesioner. Selain itu, validitas mengaju pada seberapa jauh suatu ukuran empiris untuk menggambarkan arti konsep yang sebenarnya yang tengah diteliti.

Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Instrumen dapat dikatakan valid apabila probabilitas (ρ) pada masing-masing butir pernyataan lebih dari 0,30. Hasil pengujian validitas, selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Kode Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	r Standar	Keterangan
Kualitas Kepemimpinan (X1)			
KP.1	0,921	0,30	Valid
KP.2	0,914	0,30	Valid
KP.3	0,921	0,30	Valid
KP.4	0,896	0,30	Valid
KP.5	0,862	0,30	Valid
Budaya Organisasi (X2)			
BO.1	0,882	0,30	Valid
BO.2	0,905	0,30	Valid
BO.3	0,872	0,30	Valid
BO.4	0,886	0,30	Valid
BO.5	0,812	0,30	Valid
BO.6	0,899	0,30	Valid
BO.7	0,899	0,30	Valid
Komitmen Organisasi (Y)			
KO.1	0,927	0,30	Valid
KO.2	0,911	0,30	Valid
KO.3	0,885	0,30	Valid
Kinerja Pengurus (Z)			
KIN.1	0,865	0,30	Valid
KIN.2	0,916	0,30	Valid
KIN.3	0,917	0,30	Valid
KIN.4	0,922	0,30	Valid
KIN.5	0,873	0,30	Valid

Sumber: Hasil olahan data primer, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 20 item pernyataan yang diajukan pada variabel penelitian, nampak bahwa semua variable memiliki nilai korelasi yang di

atas dari nilai standar (0,30). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan berkorelasi signifikan atau dinyatakan valid. Oleh karena itu pernyataan yang valid dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Pengukuran yang tidak memiliki reliabilitas tidak dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel. Kemudian uji reliabilitas dengan rumus *cronbach's alpha* digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu variabel, dengan ketentuan uji reliabilitas:

- Jika koefisien alpha > 0,60 maka butir pernyataan dinyatakan reliabel
- Jika koefisien alpha < 0,60 maka butir pernyataan dinyatakan tidak reliabel

Untuk lebih jelasnya hasil pengujian reliabilitas selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel .2: Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Jumlah Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kualitas Kepemimpinan (X ₁)	5	0,942	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	7	0,951	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	3	0,890	Reliabel
Kinerja Pengurus (Z)	5	0,940	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* (α) untuk semua item pernyataan dalam variabel kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pengurus memiliki probabilitas di atas dari 0,60. Hal ini berarti *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari pada *cronbach's alpha* standar. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

Karakteristik identitas responden memberikan tanggapan berbeda-beda terhadap beberapa variabel yang diteliti. Hubungannya dengan uraian tersebut di atas dan untuk mengetahui variasi identitas responden akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil responden menurut jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja dan status perkawinan. Jumlah responden yaitu sebanyak 69 responden (PP IPMALUTIM), maka dilakukan penyebaran kuisisioner dan seluruhnya dikembalikan sebanyak 69 kuisisioner yang dilengkapi dengan jawaban oleh PP IPMALUTIM, lebih jelasnya disajikan deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel kualitas kepemimpinan t hitung 3,937 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel kualitas kepemimpinan (X₁) terhadap komitmen organisasi (Y). Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,322, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel kualitas kepemimpinan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,322 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dan variabel kualitas kepemimpinan

terhadap variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik akan membuat komitmen organisasional karyawan menjadi semakin tinggi.

1 Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel budaya organisasi t hitung 3,570 dan nilai sig $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,434, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel budaya organisasi. Nilai koefisien jalur sebesar 0,434 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi. Hal ini menandakan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

2. Kualitas Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pengurus

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel kualitas kepemimpinan t hitung 4,255 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pengurus. Nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,322, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel kualitas kepemimpinan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,322 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari variabel kualitas kepemimpinan terhadap variabel kinerja pengurus. Hal ini menandakan bahwa apabila kualitas kepemimpinan yang meliputi visi menyatukan karyawan, adanya rasa empati, konsistensi dan memiliki integritas mengalami peningkatan, maka dapat berpengaruh kuat dan nyata terhadap peningkatan kinerja.

3. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pengurus

Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel budaya organisasi t hitung 5,941 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja pengurus. Nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,442, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel budaya organisasi. Nilai koefisien jalur sebesar 0,442 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pengurus. Hal ini menandakan bahwa peningkatan budaya dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pengurus. Sebaliknya, jika budaya organisasi menurun, maka akan menurunkan kinerja pengurus.

4. Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pengurus

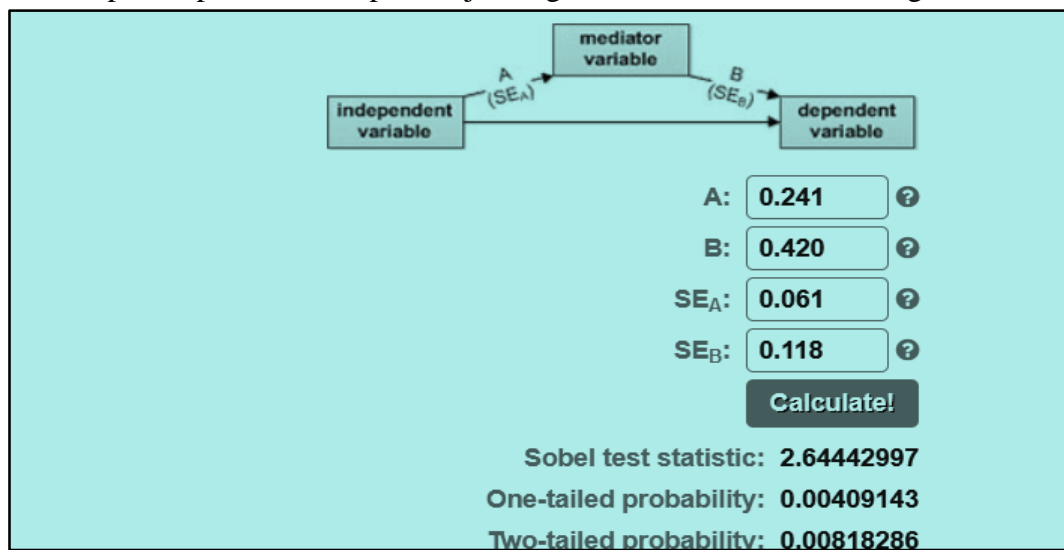
Dari hasil analisis data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel komitmen organisasi t hitung 3,570 dan nilai sig $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, terdapat pengaruh parsial variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus. Nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,246, merupakan nilai koefisien jalur untuk variabel komitmen organisasi. Nilai koefisien jalur sebesar 0,246 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pengurus. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pengurus.

5. Kualitas Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pengurus Melalui Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian sobel test yakni untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi maka diperoleh pengaruh langsung sebesar 0,322 dengan nilai probabilitas sebesar 0,001. Sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,118 dengan nilai probabilitas sebesar 0,008, sehingga total pengaruh sebesar 0,440.

Sehingga dari hasil pengujian baik secara langsung maupun tidak langsung maka selanjutnya dilakukan perhitungan sobel test secara online mengenai pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 3: Hasil Uji Sobel Test dalam Menguji Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus melalui Komitmen Organisasi



Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 27

Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$, dan nilai *standardized indirect effect* sebesar 2,644 yang menunjukkan arah positif. Hasil ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM. Hal ini berarti bahwa

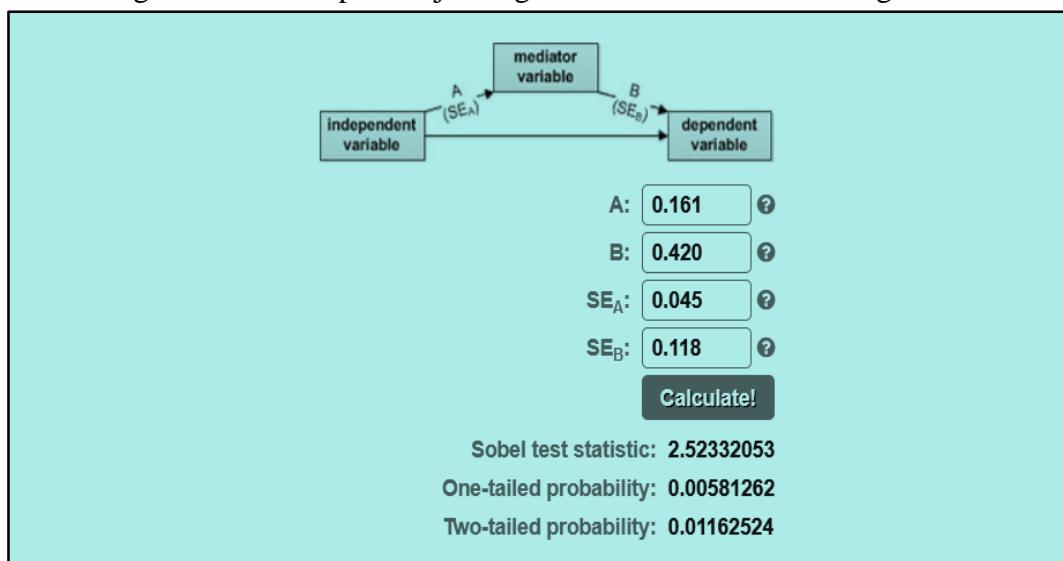
semakin baik kualitas kepemimpinan akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja pengurus.

6. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pengurus Melalui Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian sobel test yakni untuk mengetahui pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi, maka diperoleh pengaruh langsung sebesar 0,442 dengan nilai probabilitas sebesar 0,001. Sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,107 dengan nilai probabilitas sebesar 0,011, sehingga total pengaruh sebesar 0,549.

Sehingga dari hasil pengujian baik secara langsung maupun tidak langsung maka selanjutnya dilakukan perhitungan sobel test secara online mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4: Hasil Uji Sobel Test dalam Menguji Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus melalui Komitmen Organisasi



Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 27

Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,006 < 0,05$, dan nilai *standardized indirect effect* sebesar 2,523 yang menunjukkan arah positif. Hasil ini dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM.

Dari hasil analisis pengujian jalur mengenai pengaruh langsung kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, dan pengaruh kualitas kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus, serta pengaruh tidak langsung kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi pada PP IPMALUTIM dimana hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini.

Tabel 5: Ringkasan Hasil Uji Jalur

No	Hipotesis Penelitian	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect</i>	<i>Total Effect</i>	<i>Pvalue</i>	Kesimpulan
1	Kualitas kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi	0.478	-	0.478	0.001	(+)/Signifikan
2	Budaya organisasi dengan Komitmen Organisasi	0.434	-	0.434	0.001	(+)/Signifikan
3	Kualitas Kepemimpinan dengan Kinerja Pengurus	0.322	-	0.322	0.001	(+)/Signifikan
4	Budaya Organisasi dengan Kinerja Pengurus	0.442	-	0.442	0.001	(+)/Signifikan
5	Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pengurus	0.246	-	0.246	0.001	(+)/Signifikan
6	Kualitas kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus melalui komitmen Organisasi	0.322	0.118	0.440	0.008	(+)/Memediasi
7	Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus melalui komitmen Organisasi	0.442	0.107	0.549	0.011	(+)/Memediasi

Sumber : Hasil pengujian jalur

➤ PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dalam menguji seberapa besar pengaruh kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi pada PP IPMALUTIM dengan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 69 eksamplar kepada anggota Pengurus Pusat Ikatan Pelajar Mahasiswa Luwu Timur (PP. IPMALUTIM). Sehingga dari hasil olahan data yang diolah dengan menggunakan SPSS release 27 maka akan disajikan pembahasan hasil penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PP IPMALUTIM

Hasil analisis data penelitian yakni pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PP IPMALUTIM, maka temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PP IPMALUTIM selama ini sudah dapat memberikan rasa komitmen yang tinggi bagi para anggota. Untuk poin pertama yakni kemampuan komunikasi yang kuat termasuk dalam kategori sangat baik karena pimpinan ikatan pelajar mahasiswa Luwu Timur (IPMALUTIM) memiliki kemampuan untuk berkomunikasi yang kuat dalam menyampaikan visi dan tujuan dari organisasi, dimana diharapkan agar IPMALUTIM dapat terus eksis dan menjadi wadah bagi mahasiswa asal Luwu Timur untuk memainkan perannya dengan baik sebagai *agent of change and social control* dalam pembangunan daerah di Luwu Timur.

Point kedua yakni empati, berada dalam kategori sangat baik karena Pimpinan ikatan pelajar mahasiswa Luwu Timur (IPMALUTIM) menunjukkan perhatiannya terhadap anggota organisasi, dimana dapat dilihat dari motivasi atau dorongan yang diberikan oleh ketua kepada mahasiswi agar jangan takut untuk bermimpi besar karena tidak sedikit di negeri ini orang sukses yang jadi pemimpin negeri dan pemimpin daerah orang yang berasal dari desa dan masyarakat kurang mampu tapi raihlah mimpi itu dengan perjuangan agar mimpi itu menjadi kenyataan. Kemudian point ketiga yakni adanya keputusan yang tepat termasuk dalam kategori sangat baik, karena Pimpinan ikatan pelajar mahasiswa Luwu Timur sering membuat keputusan yang tepat dan bijaksana, hal ini dapat dilihat dari ide-ide yang inovatif serta mampu mengakses pengetahuan dan teknologi terkini yang bisa diterapkan dalam peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan publik. Selain itu, mahasiswa dapat dijadikan sebagai “mata & telinga” yang mengawal transparansi dan akuntabilitas kebijakan pemerintah dalam melayani masyarakat.

Point keempat yakni kemampuan mengatasi tantangan, dikategorikan baik karena Pimpinan PP IPMALUTIM selalu mampu mengatasi segala tantangan yang dihadapi oleh organisasi dengan baik, ini dapat dilihat dari adanya program ‘*Goes to School*’ dengan melakukan seminar pendidikan dan sosialisasi mengenai tantangan pendidikan di era digital. Sedangkan point kelima yakni kemampuan memotivasi dikategorikan baik karena Pimpinan PP IPMALUTIM mampu memotivasi atau mendorong setiap anggota dalam mencapai tujuan organisasi yakni dengan menggerakkan anggota ke arah yang positif dan lebih baik serta dapat bersinergi dengan pemerintah daerah khususnya dalam rangka mensukseskan pelaksanaan berbagai program pembangunan di Bumi Batara Guru.

Hasil analisis koefisien jalur maka diperoleh hasil penelitian bahwa kualitas kepemimpinan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PP IPMALUTIM. Temuan ini menjelaskan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan membuat komitmen organisasional karyawan akan menjadi semakin tinggi.

Teori yang dikemukakan oleh Yasa et al., (2021) menjelaskan bahwa seorang pemimpin hendaknya memberikan pengaruh, pemimpin tidak hanya memerintah akan tetapi mempengaruhi seseorang agar dapat mengikuti dan melaksanakan perintah secara sukarela tanpa paksaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang mana dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin hendaknya membangun komitmen atau loyalitas bawahannya terhadap organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian ini relevan dengan temuan Sumiatik *et al.*, (2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya kepemimpinan yang baik akan membuat komitmen organisasional karyawan menjadi semakin tinggi. Sehingga dapat dikatakan penelitian ini sesuai dengan teori Yasa et al., (2021) dan penelitian Sumiatik *et al.*, (2021).

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PP IPMALUTIM

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang meliputi : Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan dan stabilitas. Dimana penerapan budaya organisasi melalui inovasi dan pengambilan risiko termasuk dalam kategori sangat baik karena organisasi IPP IPMALUTIM selalu memberikan dukungan inovasi dan pengambilan resiko untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Point kedua perhatian terhadap detail dikategorikan sangat baik karena organisasi PP IPMALUTIM selalu menekankan perhatian terhadap detail dalam setiap pekerjaan yang telah ditetapkan, dalam arti yakni sejauh mana ketua diharapkan bisa menunjukkan ketelitian, menganalisa, dan menaruh perhatian pada hal-hal yang rinci.

Kemudian point ketiga yakni orientasi hasil, termasuk dalam kategori sangat baik, karena PP IPMALUTIM senantiasa selalu berfokus pada pencapaian hasil akhir yang maksimal, dari suatu pekerjaan atau program yang dijalankan dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk point keempat yakni orientasi orang, dipersepsikan sangat baik karena PP IPMALUTIM selalu memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan anggotanya, yakni sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan pengaruh hasil akhir pada orang-orang di dalam organisasi.

Kemudian pada point kelima yakni orientasi tim dikategorikan sangat baik, karena PP IPMALUTIM selalu menjaga Kerjasama tim atau kekompakan yang kuat dan bukan hal yang bersifat individual. Point keenam yakni keagresifan yang dipersepsikan baik, dimana dapat dilihat bahwa anggota PP IPMALUTIM selalu menunjukkan sikap agresif dan berjiwa kompetitif dalam penanganan pekerjaan menurut tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota atau pengurus dalam PP IPMALUTIM. Begitu pula pada point ketujuh yakni stabilitas yang dipersepsikan sangat baik karena PP IPMALUTIM senantiasa menjaga stabilitas dalam menjalankan operasionalnya dalam perbandingannya dengan pertumbuhan yang terjadi di dalam PP IPMALUTIM.

Dari hasil analisis yang dilakukan maka diperoleh temuan penelitian bahwa penerapan budaya organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PP IPMALUTIM. Ini dapat diindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

Teori yang dikemukakan oleh Anggara *et al.*, (2022) bahwa budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh organisasi. Budaya organisasi erat kaitannya dengan komitmen karyawan terhadap organisasi, karena komitmen merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Penelitian Daslim *et al.*, (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menandakan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Anggara *et al.*, (2022) dan didukung oleh penelitian Daslim *et al.*, (2023).

3. Pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM

Hasil analisis data penelitian ini yang menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus, dimana kualitas kepemimpinan yang baik diterapkan pada PP IPMALUTIM maka dapat meningkatkan kinerja pengurus. Kemudian dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus. Dengan kata lain bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan maka akan memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya kinerja yang dicapai oleh masing-masing anggota karena pimpinan atau ketua pengurus ikatan pelajar mahasiswa Luwu Timur (IPMALUTIM) selalu menunjukkan perhatiannya terhadap anggota organisasi, karena dengan adanya perhatian yang diberikan oleh pimpinan maka akan menjadi motivasi bagi anggota untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja sangat perlu ditingkatkan karena setiap anggota IPMA akan menjadi contoh kepemudaan yang positif bagi pemuda pemudi baik yang sedang menimba ilmu diluar Luwu Timur maupun yang berdomisili di dalam daerah. Selain itu dengan kinerja yang dicapai oleh anggota PP IPMALUTIM menjadi salah satu bagian dari peran serta dan kontribusi mahasiswa dalam pembangunan daerah.

Namun satu hal yang menjadi perhatian bagi PP IPMALUTIM yakni terkait dengan Pimpinan IPMALUTIM mampu mengatasi tantangan yang dihadapi oleh organisasi dengan baik. Dimana pada usia yang sudah dua dekade, PP IPMALUTIM yang dipimpinnya tidak selalu berjalan mulus sebagaimana direncanakan, tentu dalam

perjalanannya ada hambatan dan tantangan. Tapi itu tidak menyurutkan semangat organisasi menuntaskan visi-misi kepengurusan yang telah disepakati di awal mengemban amanah ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Yapentra (2021) bahwa kepemimpinan adalah seni mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, memotivasi kerja karyawan. Untuk mewujudkan peningkatan kinerja yang optimal, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, memberikan arahan dan dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam bidang manajemen secara keseluruhan dan memberikan peringatan kepada karyawan tentang pentingnya kesadaran untuk dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian Syamsibar (2022) ditemukan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila kualitas kepemimpinan yang meliputi visi menyatukan karyawan, adanya rasa empati, konsistensi dan memiliki integritas mengalami peningkatan, maka dapat berpengaruh kuat dan nyata terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Yapentra (2021) dan didukung oleh penelitian Syamsibar (2022).

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus, ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pengurus. Kemudian dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi melalui kebijakan, nilai-nilai, aturan dan pedoman dalam organisasi maka akan membentuk sikap, kepribadian atau perilaku anggota PP IPMALUTIM untuk dapat menghasilkan kinerja kerja yang lebih tinggi.

Penerapan budaya organisasi memberikan peran penting dalam peningkatan kinerja pengurus, dimana selama ini PP IPMALUTIM senantiasa berfokus pada pencapaian hasil yang maksimal, banyak keberhasilan yang sudah dicapai oleh PP IPMALUTIM dalam kancah Pembangunan di Luwu Timur. Sebagai organisasi kemahasiswaan berbasis daerah, IPMALUTIM memainkan perannya dengan baik sebagai *agent of change and social control* dalam pembangunan daerah di Luwu Timur. Selain itu untuk menghadapi dinamika zaman yang terus berubah, IPMALUTIM telah membuktikan eksistensinya dalam memberikan kontribusi yang signifikan. Melalui berbagai kegiatan edukatif, sosial, dan kebudayaan, pengurus IPMALUTIM telah membuktikan dedikasi dan semangat juang yang luar biasa yang menjadi harapan dan tonggak masa depan bangsa ini.

Namun yang perlu menjadi perhatian bagi IPMALUTIM terkait dengan penerapan budaya organisasi adalah organisasi menunjukkan sikap agresif dalam penanganan pekerjaan menurut tugas dan tanggung jawabnya, hal ini perlu menjadi

perhatian bagi setiap anggota agar dapat memiliki sifat agresivitas dan bertanggungjawab dalam kepengurusan PP IPMALUTIM dan tidak bersifat santai dalam bekerja. Ini perlu diterangkan agar kinerja yang dihasilkan akan semakin membuahkan hasil yang maksimal.

Teori yang dikemukakan oleh Dunggio (2020) bahwa budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Penelitian Supardi *et al.*, (2021) menemukan bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus harian UKM KPI Unhas. Hal ini juga didukung oleh penelitian Kamal *et al.*, (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pengurus Himaprodi Manajemen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Dunggio (2020) dan didukung dengan penelitian Supardi *et al.*, (2021) dan Kamal *et al.*, (2023).

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan komitmen organisasi yang terdiri dari : komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative, dimana dalam penerapan komitmen organisasi termasuk dalam kategori sangat baik. Dimana point pertama yakni komitmen afektif sudah terlaksana dengan sangat baik, karena para anggota berpikir bahwa tidak mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti terikat dengan organisasi ini.

Untuk point kedua yakni komitmen berkelanjutan termasuk dalam kategori sangat baik, karena saat ini anggota tetap menjadi pengurus pada PP IPMALUTIM yang merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan tanpa paksaan dari anggota pengurus. Sedangkan untuk point ketiga yakni komitmen normatif yang termasuk dalam kategori sangat baik, karena alasan utama untuk melanjutkan menjadi pengurus pada PP IPMALUTIM ini adalah bahwa pengurus percaya loyalitas adalah penting dan oleh sebab itu anggota merasa tetap menjadi pengurus yang merupakan kewajiban moral bagi pengurus.

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh temuan penelitian bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pengurus memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi rasa komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota pada PP IPMALUTIM maka kinerja pengurus akan semakin meningkat.

Teori yang dikemukakan oleh Maranata *et al.*, (2023) bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yaitu

dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi, akan lebih nyaman di dalam lingkungannya dan loyal terhadap pekerjaannya, berarti di dalam jiwanya terdapat semangat dalam melakukan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kamal *et al.*, (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pengurus Himaprodi Manajemen. Hal ini berarti bahwa adanya peningkatan komitmen organisasi dapat meningkatkan pengurus. Kemudian penelitian Dwiyana *et al.*, (2023), Akbar *et al.*, (2022) bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Maranata *et al.*, (2023), serta didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamal *et al.*, (2023), Dwiyana *et al.*, (2023), dan Akbar *et al.*, (2022).

6. Pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM melalui komitmen organisasi

Dari hasil analisis uji mediasi dengan menggunakan sobel test mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM melalui komitmen organisasi, maka diperoleh hasil temuan penelitian bahwa kualitas kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi. Dimana dapat dikatakan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang dijalankan maka dapat mempengaruhi rasa komitmen organisasi yang tinggi dari masing-masing pengurus, sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM.

Kualitas kepemimpinan yang dilakukan melalui kemampuan komunikasi yang kuat, empati, keputusan yang tepat, kemampuan mengatasi tantangan dan kemampuan memotivasi maka dapat menjadikan rasa komitmen organisasi yang tinggi dari masing-masing anggota, dan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Samosir dan Sitompul (2022) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pemimpin harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga sikap yang adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja didalam perusahaan akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan Ismayanti *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan

teori Samosir dan Sitompul (2022) dan didukung dengan penelitian Ismayanti *et al.*, (2020).

7. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM melalui komitmen organisasi

Dari hasil analisis uji mediasi mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus pada PP IPMALUTIM melalui komitmen organisasi, maka melalui hasil uji sobel test diperoleh temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi. Hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin kuat penerapan budaya organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada PP IPMALUTIM.

Penerapan budaya organisasi yang baik melalui inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas maka akan menjadikan anggota atau pengurus memiliki rasa komitmen organisasi yang tinggi, sehingga memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja bagi anggota pada PP IPMALUTIM. Teori yang dikemukakan oleh Rantauwati *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gumelar *et al.*, (2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Kemudian Anggara *et al.*, (2022) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Artinya bahwa semakin baik peran budaya organisasi dimediasi komitmen organisasi di perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

D.KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yang dapat disimpulkan bahwa:

- a) Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi di PP IPMALUTIM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dan kinerja pengurus. Kepemimpinan yang baik meningkatkan komitmen

organisasi dengan memberikan arah yang jelas dan motivasi yang kuat, sementara budaya organisasi yang kuat mendorong kerja sama, stabilitas, dan orientasi pada hasil. Kombinasi ini menghasilkan organisasi yang solid, dengan anggota yang berperan aktif dalam mencapai tujuan bersama serta memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan di Luwu Timur.

- b) Selain itu, komitmen organisasi terbukti memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pengurus. Komitmen yang tinggi membuat pengurus lebih termotivasi dan loyal, sehingga meningkatkan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang baik dan kepemimpinan yang mendukung memperkuat dedikasi pengurus terhadap tujuan organisasi, menghasilkan kinerja kolektif yang lebih baik dan memajukan peran PP IPMALUTIM dalam komunitasnya.

2) Saran-saran

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai bahan perbandingan bagi PP IPMALUTIM dalam meningkatkan kinerja pengurus adalah :

- a) PP IPMALUTIM dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan budaya organisasinya dengan beberapa strategi. Pelatihan rutin yang berfokus pada keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik akan membantu menyebarkan kemampuan kepemimpinan secara merata di antara pengurus. Evaluasi berkala penerapan budaya organisasi, yang melibatkan seluruh anggota, akan memastikan bahwa budaya yang dibangun tetap relevan dan adaptif terhadap tantangan baru. Selain itu, dengan menetapkan peran dan tanggung jawab yang jelas serta menggunakan teknologi untuk memantau kinerja, efisiensi dan transparansi dalam organisasi dapat ditingkatkan.
- b) Komunikasi yang efektif juga menjadi elemen penting dalam budaya organisasi PP IPMALUTIM, mendukung kolaborasi dan memperkuat komitmen pengurus terhadap tujuan bersama. Peluang pengembangan diri, seperti pelatihan soft skills, akan meningkatkan kompetensi pengurus dan membuat mereka merasa lebih berharga bagi organisasi. Dengan menjalin kerja sama yang baik di antara ketua dan anggota, serta menjaga standar kerja yang tinggi, PP IPMALUTIM akan lebih mampu mencapai sasaran dan visi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, M. S., Yunus, M., & Syahribulan, S. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 242–258.

Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi

terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas*, 3(6), 94–107.

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Bakhriansyah, M., Kaidah, S., Ridwan, A. M., Qadrinnisa, R., Yolanda, Z. W., Cornelia, B., Anggut, & Rahma, A. M. (2024). *Organizational Citizenship Behaviors Pada Perawat*. Sidoarjo : Uwais Inspirasi Indonesia.
- Basri, H. (2021). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2017). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1–9.
- Budiono, A., Wasino, H., & Cyasmoro, V. (2024). *Manajemen: Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi*. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara.
- Darmaesti. (2023). *Strategi Kepemimpinan*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Darmaesti, Rini, A. S., Fitria, Khasanah, Fahrani, N. S., Periansya, Hartanto, Yansen, A., Umalihayati, & Wulandari, R. (2023). *Manajemen Kinerja*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 136–146.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 119–128.
- Dwiyana, A. R., Alfiana, & Budiantono, B. (2023). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kecamatan Blimbing Serta Peran Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi*. 2(10), 4057–4064.
- Eliza, T. (2023). *Apa itu Kualitas Kepemimpinan? Panduan Lengkap*. The Knowledge Academy. https://www-theknowledgeacademy-com.translate.google/blog/what-are-leadership-qualities/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc

- Farhansyah, J. (2023). *7 Tantangan Manajemen Kinerja dan Cara Mengatasinya*. Administrasi HR.
- Ghozali, & Fuad. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gumelar, A. S., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan BMT Binamas Purworejo). *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(3), 441–449.
- Hernawaty. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Menciptakan Kinerja Unggul*. Tulungagung: Ausy Media.
- Ihsan, A. M. N. (2023). Komitmen Organisasi. In *Book Chapter Pengembangan SDM*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik (Edisi Revisi)*. Riau: UR Press.
- Ismayanti, G. V., Isyandi, & Efni, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPBJJ Universitas Terbuka Wilayah Barat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 12(2), 266–284.
- Jazilah, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 445–457.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Kamal, M. M., Wahono, B., & Khalikussabir. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen (Studi kasus Himaprodi Manajemen FEB Universitas Islam Malang Periode 2022). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(1), 748–755.
- Kosasih, A. (2022). *Budaya Organisasi : Tantangan Meningkatkan Kinerja Individu di Era Kompetisi*. Tangerang: Indigo Media.
- Lino, M. N. (2023). *Strategi Pembangunan (Peran Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi dan Konsensus Strategi Pada Instansi Pemerintah Timor Leste)*. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara.
- Luly, C. S. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 277–288.

- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bumn Kota Semarang. *Jurnal ARIMBI (Applied Research in Management and Business)*, 2(2), 1–10.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621–630.
- Mukson, Hamidah, & Prabuwono, A. S. (2021). *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi Oleh*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Mulyadin, G. (2021). Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota bima nusatenggara barat (NTB). *Ilmiah Manajemen EMOR*, 4(2), 150–163.
- Nimran, U., & Amirullah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Noor, J. (2023). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: La Tansa Mashiro Publisher.
- Nurakhim, B., Priyono, S., & Madiistriyatno, H. (2023). *Budaya Organisasi*. Solok: Mitra Cendekia Media.
- Parella, E. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Pranogyo, A. B., Ramaditya, M., & Sumampouw, R. W. J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

- Purnamasari, W., & Ardhyani, I. W. (2021). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio E-Kons*, 10(1), 28. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i1.2399>
- Rakhmanto, B., Masyhudzulhak, & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Komisi Pemberantasan Korupsi). *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1–16.
- Rantauwati, E. A., Zulkifli, & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 38–49.
- Ridha, A. T., & Muis, M. (2022). *Teori Manajemen*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Riyadi, S. (2023). Pengukuran Kinerja dan Akuntabilitas. In *Book Chapter Manajemen Pendidikan : Konsep, Tantangan, dan Strategi di Era Digital*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rohman, F., Wijaya, C., Mesiono, & Ananda, R. (2023). *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja)*. Medan: CV. Manhaji.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publishing.
- Rosyida, N. A. (2023). Kepemimpinan. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Samosir, A. M. C., & Sitompul, S. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneur-ship Journal*, 3(1), 22–34.
- Sandy, F., Riadi, S. S., Syaharuddin, & Sutikno. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, 1(1), 11–20.
- Satriadi, Sumardin, Alhempri, R. R., Goenawan, R. D., & Agusven, T. (2024). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.

- Sekaran, U. dan R. B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (Edisi keen). Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Siswanto, I., Muntholib, Jailani, M. S., & Azan, K. (2022). *Monograf Komitmen Organisasi: Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja*. Riau: Dotplus Publisher.
- Slamet, R. (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Manajemen IMMI.
- Soelistya, D. (2022). *Buku Ajar: Kepemimpinan Strategis*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasional* (F. S. Suyontoro (ed.)). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudama, I. K. (2022). Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(1), 7–17.
- Sudarmanto, E. (2021). Budaya Organisasi. In *Book Chapter Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708.
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Suma, D., & Karim, A. (2024). *Perilaku Organisasi*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Sumartik, Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Sumiatik, Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–221.
- Supardi, N. F., Adelvia, Putra, N. P., Mawaddah, Z., & Ansarullah, A. (2021). Pengaruh

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Harian Unit Kegiatan Mahasiswa Keilmuan dan Penalaran Ilmiah Universitas Hasanuddin. *Jurnal ABDI Sosial Budaya Dan Sains*, 3(1), 18–29.

Supriadi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Tahta Media Group.

Susita, D., & Busharmaidi. (2024). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Bali: Mpu Kuturan Press.

Syamsibar, H. (2022). Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 128–139.

Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kumpulan Teori MSDM yang dilengkapi dengan Hasil Penelitian Pada Instansi Pemerintah)*. Yogyakarta: Deepublish.

Triyanto, A., & Jaenab. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114.

Umam, K. (2022). *Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

Vivi, N. S., Hady, H., & Elfiswandi. (2023). *Introduksi Kinerja Organisasi Sektor Pariwisata*. Padang: CV. Gita Lentera.

Wahjoedi, T. (2023). *Buku Referensi Aspek Peran Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Teoritik & Empirik*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.

Wahyudi. (2021). *Budaya Organisasi: Sudut Pandang Teoritis Dalam Membangun Nilai-Nilai Kerja*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.

Walimah, E., Wijayasomantri, H. T., & Sulaeman, D. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Pekalongan: NEM.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.

Widagdo, S., Maulyda, M. A., & Kholifah, E. R. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja dan Kepemimpinan: Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru*. Jember: Mandala Press.

- Wujarso, R. (2023). *Kepemimpinan: di Era Kekinian*. Kalimantan Tengah: Asadel Liamsindo Teknologi.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Ecountbis : Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(1), 97–104.
- Yasa, I. G. G. U., Gunadi, I. G. N. B., & Suarjana, I. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt Praja Bali Transportasi. *Jurnal Values*, 2(2), 433–444.
- Yulianti, D., & Meutia, I. F. (2020). *Buku Ajar Perilaku Dan Pengembangan Organisasi*. Lampung: Pusaka Media.
- Yulianti, R. (2024). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. In *Book Chapter Perilaku Organisasi*. Malang: CV. Future Science.