

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja Anggota Organisasi Melalui Komitmen Organisasi  
(Studi pada Himpunan Mahasiswa Tanah Bumbu (HIMATANBU) Malang)**

**Siti Nurzakinah<sup>\*)</sup>  
Khalikussabir<sup>\*\*)</sup>  
Restu Millaningtyas<sup>\*\*\*)</sup>**

**Email : [kkin31035@gmail.com](mailto:kkin31035@gmail.com)**

Universitas Islam Malang

***Abstract***

*This research aims to analyze and describe the influence of leadership style and organizational culture on the performance of organizational members through organizational commitment (Study at the Tanah Bumbu Student Association (HIMATANBU) Malang). The population in this study was all 48 members of the Tanah Bumbu Student Association using saturated sampling techniques. The variables used in this research are the dependent variable Member Performance, the independent variable Leadership Style and Organizational Culture, and the intervening variable Organizational Commitment. The research results show 1) Leadership Style has no significant effect on Organizational Commitment 2) Organizational Culture has a significant effect on Organizational Commitment 3) Leadership Style has no significant effect on the Performance of Organizational Members 4) Organizational Culture has a significant effect on the Performance of Organizational Members 5) Organizational Commitment has a significant effect on the Performance of Organizational Members 6) Leadership Style has no significant effect on the Performance of Organizational Members through Organizational Commitment 7) Organizational Culture has a significant effect on the Performance of Organizational Members through Organizational Commitment.*

**Keywords:** *Leadership Style, Organizational Culture, Member Performance, Commitment*

**Pendahuluan**

Organisasi merupakan wadah bagi seseorang yang memiliki keinginan yang sama untuk mewujudkan tujuannya. Sudah diketahui bersama bahwa manusia merupakan makhluk individu dan juga makhluk sosial. Hal tersebut ditandai oleh setiap manusia memiliki keinginan atau kebutuhan pribadi, namun demikian manusia juga tidak bisa hidup sendiri, memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa bantuan manusia lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang dapat menunjang terlaksananya suatu program kerja. Pengelolaan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusianya yang mampu bekerja dengan baik bagi organisasi tersebut (Hasanuddin,2022).

Pokok Permasalahan penelitian ini adalah menganalisis beberapa variabel yang menunjukkan sumber-sumber kinerja anggota pada organisasi Himpunan Mahasiswa Tanah Bumbu (HIMATANBU) Malang. Himpunan Mahasiswa Tanah Bumbu (HIMATANBU) Malang merupakan wadah dan pengabdian Persaudaraan Mahasiswa Tanah Bumbu Kalimantan Selatan yang menuntut ilmu di Malang untuk mewujudkan kehidupan yang adil dan berkemajuan serta berkelimpahan, merupakan organisasi kedaerahan yang bertujuan untuk mendidik akademisi Masyarakat Tanah Bumbu. Pada awal periode hingga akhir periode, kinerja anggota terhadap organisasi ini semakin menurun sehingga ada beberapa program kerja yang tidak terlaksana hingga akhir periode. yang

menjadi objek penelitian ini adalah anggota Himpunan Mahasiswa Tanah Bumbu (HIMATANBU) Malang.

## Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

### Kinerja

menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika.

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja anggotanya, karena jika gaya kepemimpinan yang berada di organisasi baik akan memotivasi anggotanya untuk meningkatkan kinerjanya (Herawati:2021).

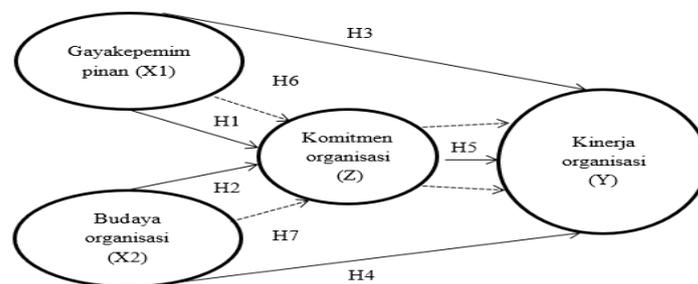
### Budaya Organisasi

Purba, (2019) Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

### Komitmen

Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan Anggota untuk tetap setia kepada organisasi di masa depan. Komitmen sering kali mencerminkan keyakinan anggota terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaannya untuk bekerja keras menyelesaikan pekerjaannya, dan keinginannya untuk terus bekerja di sana.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka konseptual**

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi.

H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H5: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H6: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi melalui komitmen organisasi.

H7: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi.

## Metode Penelitian

jenis penelitian yang akan digunakan adalah *explanatory research* dengan metode pendekatan kuantitatif. Sebagaimana menurut Umar (2003:36) bahwa penelitian eksplanatori yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Cara utama pengumpulan data adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan alat pengumpulan datanya melalui kuesioner. Lokasi penelitian ini adalah Kota Malang, yang menjadi populasi penelitian ini anggota Himpunan Mahasiswa Tanah Bumbu (HIMATANBU).

Teknik *Nonprobability Sampling* yang dipilih adalah *sampling jenuh* yakni semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini digunakan karena populasi dari penelitian tergolong kecil, maka peneliti menggunakan Teknik *non probability sampling* untuk melihat hasil yang lebih kongkret dalam sebuah penelitian. maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Himpunan Mahasiswa Tanah Bumbu (HIMATANBU) Kalimantan Selatan yang berjumlah 48 orang.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Uji instrument

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Adapun hasil Uji Validitas dengan taraf nyata 0,05 dan jumlah sampelnya 48 diketahui bahwa nilai r tabel 0,209.

**Tabel 1. hasil uji validitas**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,548	0,284	Valid
	X1.2	0,780	0,284	
	X1.3	0,762	0,284	
	X1.4	0,863	0,284	
Budaya Organisasi	X1.1	0,780	0,284	Valid
	X1.2	0,878	0,284	
	X1.3	0,854	0,284	
	X1.4	0,804	0,284	
	X1.5	0,879	0,284	
	X1.6	0,607	0,284	
Kinerja	X1.1	0,850	0,284	Valid
	X1.2	0,680	0,284	
	X1.3	0,726	0,284	
	X1.4	0,744	0,284	
	X1.5	0,829	0,284	
	X1.6	0,718	0,284	
Komitmen	X1.1	0,846	0,284	Valid
	X1.2	0,850	0,284	
	X1.3	0,801	0,284	
	X1.4	0,798	0,284	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

#### b. Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian, dan penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 2. hasil uji reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,731	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,902	Reliabel
3	Kinerja	0,853	Reliabel
4	Komitmen	0,842	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Dari tabel 4.8 diatas terlihat nilai Cronbach alpha seluruh variabel diatas adalah  $\geq 0,6$ . Oleh karena itu, data dikatakan terwakili reliabilitas dan dapat digunakan alat ukur yang dapat dipercaya.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel perancu atau residu dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Adapun hasil Uji Normalitas yaitu sebagai berikut:

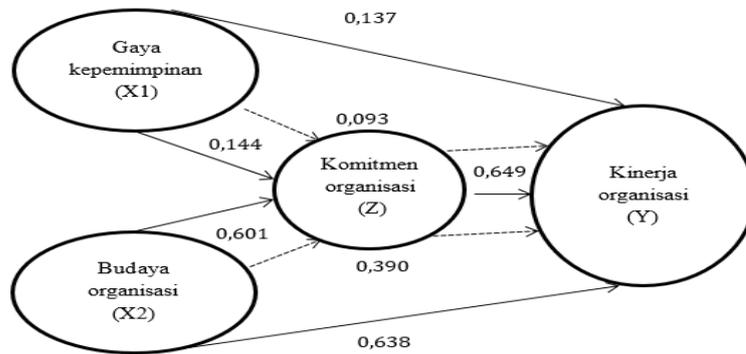
**Tabel 3. hasil uji normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,30434245
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,076
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.9 dapat ditentukan nilai signifikan sebesar 0,200. Untuk kriteria pengujian, data berdistribusi normal berdasarkan nilai Asymp. Tanda tangan  $\geq 0,05$ .

**Uji Analisis jalur (Path Analysis)**



**Gambar 2. Analisis Jalur (Path analysis)**

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui seluruh koefisien jalur dari hubungan maka dapat diketahui bahwa pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari setiap variabel yang mempengaruhi variabel tertentu. Hasil dari Uji Analisis Path diatas dapat disimpulkan pada tabel 4.10 sebagai berikut.

**Tabel 4. analisis jalur (path analysis)**

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal			
		Langsung	Tidak Langsung	Total	Sig.
1	X1 terhadap Z	1 = 0,144		0,144	0,131
2	X2 terhadap Z	2 = 0,601		0,601	0,000
3	X1 terhadap Y	3 = 0,137		0,137	0,135
4	X2 terhadap Y	4 = 0,638		0,638	0,000
5	Z terhadap Y	5 = 0,649		0,649	0,000
6	X1 terhadap Y melalui Z	6 = 0,137	1 x 5 = 0,144 x 0,649	0,093	0,068
7	X2 terhadap Y melalui Z	7 = 0,638	2 x 5 = 0,601 x 0,649	0,390	0,000

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Dari tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen (Z) sebesar 0,144.
2. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen (Z) sebesar 0,601.
3. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,137.
4. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,638.

5. Komitmen (Z) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y) sebesar 0,649.
6. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,137, sedangkan diketahui Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen (Z) adalah hasil perkalian antara beta X1 terhadap Z dengan beta Z terhadap Y yaitu sebesar  $0,144 \times 0,649 = 0,093$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai yang dimiliki pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung.
7. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,638, sedangkan diketahui Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen (Z) adalah hasil perkalian antara beta X2 terhadap Z dengan beta Z terhadap Y yaitu sebesar  $0,601 \times 0,649 = 0,390$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai yang dimiliki pengaruh lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

## Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 5. uji X1,X2 terhadap Z**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	1,760	1,268		1,387	,169
GK	,103	,068	,144	1,523	,131
BO	,434	,068	,601	6,350	,000

a. Dependent Variable: Ko

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai thitung gaya kepemimpinan terhadap komitmen sebesar 1,523, nilai thitung budaya organisasi terhadap komitmen sebesar 6,350, tingkat signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen sebesar  $0,131 \geq 0,05$ , budaya organisasi terhadap komitmen komitmen Tingkat signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$  Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

**Tabel 6. uji X1,X2 terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	9,834	1,714		5,737	,000
GK	,138	,092	,137	1,509	,135
BO	,651	,092	,638	7,053	,000

a. Dependent Variable: KI

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa t hitung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja 1,509 dan t hitung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Jika tingkat signifikansi variabel “Gaya Kepemimpinan” terhadap Kinerja sebesar  $0,135 \geq 0,05$ , dan tingkat signifikansi “Budaya Organisasi terhadap Kinerja” sebesar  $0,000 \leq 0,05$ , berarti gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh langsung, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung. efek, menunjukkan bahwa hal tersebut mempunyai dampak yang signifikan terhadap Dampak kinerja mempengaruhi kinerja.

**Tabel 7. 1 uji Z - Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	14,448	1,512		9,557	,000
KI	,917	,116	,649	7,904	,000

a. Dependent Variable: KI

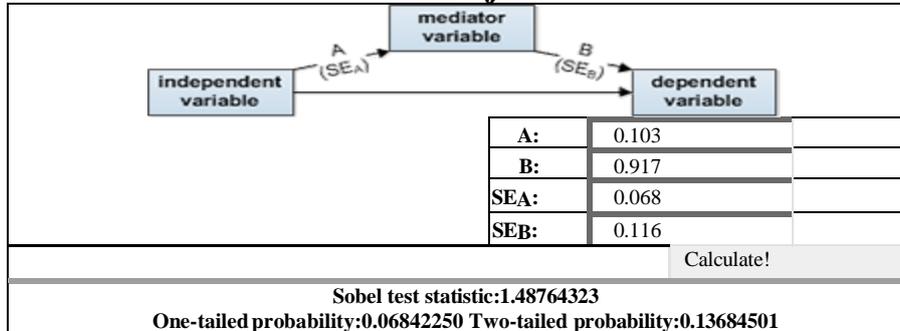
Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat nilai t-nilai komitmen kinerja sebesar 7,904 dan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa komitmen mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja.

**b. Uji sobel**

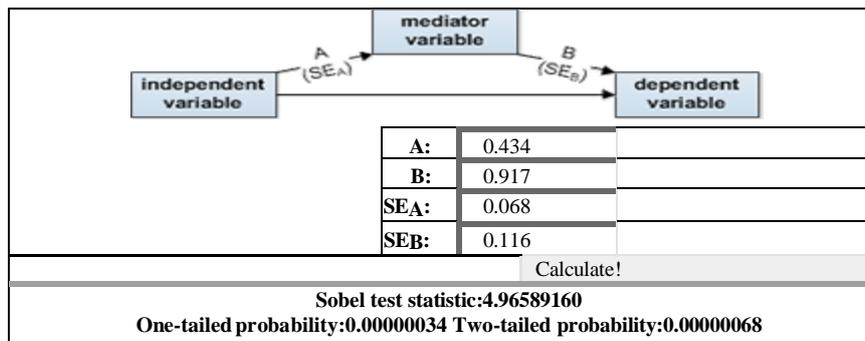
Uji Sobel digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel yang melalui variabel mediasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk lebih mudah menghitung nilai dari variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y) melalui Komitmen (Z) dapat memanfaatkan Sobel Test Calculator sebagai berikut:

**Gambar 3. hasil uji sobel X1-Z-Y**



Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan hasil One- tailed probability  $0,06842250 \geq 0,05$ , dan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen (Z) tidak dapat memediasi hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja anggota (Y).

**Gambar 4. hasil uji sobel X2-Z-Y**



Berdasarkan gambar 4.3 di atas menunjukkan hasil One- tailed probability  $0,00000034 \leq 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen (Z) dapat memediasi hubungan variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y).

**Implikasi Hasil Penelitian**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen**

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai variabel “gaya kepemimpinan” (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Sebab, kepemimpinan belum tentu melibatkan anggota dalam pengambilan Keputusan penting. Ketidak selarasan antara pimpinan dan anggota dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kurangnya keterlibatan. Dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang di teliti oleh Aminatun, et al., (2022), Anggara et al., (2022) dan syamsuddin et al., (2023).

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil Uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen. Bahwa responden terdorong belajar dari kesalahan di

organisasi. Anggota yang terdorong belajar dari kesalahan dalam organisasi dapat meningkatkan pengalaman, dan kemampuan mereka dan menciptakan lingkungan yang lebih inovatif. Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di teliti oleh Astuti, (2022), Anggara et al., (2022) dan syamsuddin et all., (2023).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Organisasi**

Berdasarkan uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai variabel “Gaya Kepemimpinan” (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.. Hal ini dikarenakan kinerja pemimpin organisasi tidak selalu memberikan perintah secara spesifik terhadap anggotanya. Komunikasi yang tidak jelas dapat memastikan pemahaman yang tidak baik dan koordinasi yang tidak efektif di antara anggota. Dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang di teliti oleh Batubara, (2020), syamsuddin et all., (2023). Tetapi sejalan dengan penelitian yang di teliti oleh Aminatun, et all., (2022).

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Organisasi**

Berdasarkan hasil Uji t (parsial) menunjukkan variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota. bahwa anggota selalu memeriksa ulang pekerjaannya. Memastikan kualitas dan keakuratan dapat membantu anggota organisasi mengidentifikasi dan memperbaiki potensi kesalahan atau perbaikan yang diperlukan. Dalam penelitian ini tidak sejalan dengan yang diteliti oleh Anggara et al., (2022). Tetapi sejalan dengan penelitian yang di teliti oleh Astuti, (2022) dan syamsuddin et all., (2023).

### **Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Anggota Organisasi**

Berdasarkan hasil Uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai variabel Komitmen organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. bahwa anggota tidak keberatan menyesuaikan gaya kerja atas tuntutan organisasi. Memastikan kontribusi maksimal, dan pendukung kesuksesan organisasi. Dalam penelitian ini sejalan dengan yang di teliti oleh Astuti (2022), Aminatun, et all., (2022), dan syamsuddin et all., (2023).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Organisasi Melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan uji menunjukkan bahwa nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja anggota organisasi melalui Komitmen Organisasi (Z). Hal ini dikarenakan kinerja pemimpin organisasi tidak selalu memberikan perintah secara spesifik terhadap anggotanya dan pimpinan tidak mendukung secara aktif. Komunikasi yang tidak jelas dapat memastikan pemahaman yang tidak baik dan koordinasi yang tidak efektif di antara anggota serta kurangnya dukungan dari Pimpinan dapat menyebabkan anggota merasa kurang terikat dan kurangnya tingkat komitmen terhadap organisasi. Dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang di teliti oleh Aminatun, et all., (2022) dan syamsuddin et all., (2023).

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Organisasi Melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan uji menunjukkan bahwa Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja Anggota Organisasi melalui Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh signifikan. Anggota terdorong untuk menyelesaikan program kerja tepat waktu. menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan mendukung pencapaian hasil yang optimal. Dalam penelitian ini sejalan dengan yang di teliti oleh Aminatun, et all., (2022) dan syamsuddin et all., (2023).

## **Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran**

### **Simpulan**

1. Variabel Gaya Kepemimpinan secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen.
2. Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.
3. Gaya Kepemimpinan secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.
4. Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
5. Komitmen secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
6. Gaya Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen.
7. Budaya Organisasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen.

### **Keterbatasan**

1. Penelitian ini dilakukan hanya untuk HIMATANBU, dan hasil penelitian ini hanya dapat digunakan untuk HIMATANBU.
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, satu variabel dependen: kinerja, dan satu variabel intervening: komitmen.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di (Himpunan Mahasiswa Tanah Bumbu) HIMATANBU Malang.

### **Saran**

1. Klarifikasi peran dan tanggung jawab untuk memastikan anggota organisasi memiliki pemahaman yang jelas tentang peran mereka dalam organisasi.
2. Pengakuan dan apresiasi memberikan pengakuan secara terbuka terhadap kontribusi anggota organisasi untuk dapat memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel dan menambah atau mengganti variabel lain.
4. Penelitian ini dilakukan hanya dengan menggunakan metode kuesioner. Kami berharap bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan metode wawancara untuk memperkuat pembahasan.

### **Referensi**

- Achua dan Lusier. (2020). BAB II Kepemimpinan dan Komunikasi. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 3(April), 49–58.
- Akbar, A., Al, M., Mochammad, M., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 33–38.
- Aminatun, S., Nyoman, N., Martini, P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kelompok Tani Hutan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On The Performance Of Forest Farmer Group With Organizational. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 12(1), 45–59.
- 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. *Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organ. Jurnal Emas*, 3(1), 51–70.
- Baihaqi, I., & Saifudin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Intervening Imam Baihaqi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Salatiga Saifudin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama

- Islam Negeri Salatiga Abstrak. *Journal of Management*, 2, 10–22.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Citra Kunia putri dan trisna insan Noor, 2011. (2013). Pengertian Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Analisis Pendapatan Dan Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Petani*, 53(9), 1689–1699.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusty, R., & Andri, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru). *Jom Fisip*, 5(2), 3. <https://jnse.ejournal.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/20579>
- Hendra, D. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Departemen Proses Pada Pt. Duta Palma Nusantara. *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau*, 8–30. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/3195%0Ahttps://repository.uir.ac.id/3195/5/bab2.pdf>
- Indayati, N., Thoyib, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344–356.
- Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandida Buku
- Mamahit, N. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 335–350.
- Mulyono, D. D. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 1(1), 1–14.
- Nugraheni, N. V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(1), 72–86. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.379>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pambudi, W. R. (2019). *Ubungan Antara Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Cv Seken Yogyakarta*. Skripsi, 2001, 19.
- Purba, M. N. B. (2019). Analisis Budaya Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabanjahe. *Digital Repository Universitas Quality*, 6–22. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/171/>
- Putra, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimensi Kepuasan Kerja. *Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058.
- Sumanto, S., & Herminingsih, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 516–330.
- Supriyadi, L. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Al-Risalah*, 8(2), 73–96. <https://doi.org/10.34005/alrisalah.v8i2.373>
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30737/transparansi.v2i1.338>
- Syamsudin, Sunaryo, H., & Hidayah, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya

---

Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(3), 764–776.  
<https://doi.org/10.37329/ganaya.v6i3.2657>

Tampubolon, D.P. (2008). *Kemampuan Membaca Teknik Membaca Efektif dan Efisien*. Bandung: Angkasa.

Umar. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Siti Nurzakinah\*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir\*\*) Adalah Dosen FEB Unisma

Restu Millaningtyas\*\*\*) Adalah Dosen FEB Unisma