

Address : Tuesday Block No. 76 Rt/Rw 01/003
Jatitengah Village, Jatitujuh District, Majalengka
Regency, West Java


Email : arjjournal@gmail.com


Contact : 08998894014


Available at:

<https://journal.nahnuinisiatif.com/index.php/ARJI>

Volume 6 Nomor 4 Tahun 2024

 DOI : 10.61227

 E-ISSN : 2775-0787

 P-ISSN : 2774-9290



Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur

249 – 263

The Relationship Between Organizational Culture, Leadership Style and Organizational Commitment on Employee Performance at Al Ittihad Islamic Collage (STAI) Cianjur

Article posted :

2024-11-02


Articles received :


2024-12-08

Articles published :

2024-12-10

 Zulman Ramdhani^{1*}, Deden Sutisna²

 ^{1,2} Universitas Widyatama

 Email Correspondence: zulamanr@gmail.com

Kata Kunci:

Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Komitmen organisasi, Kinerja pegawai, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI), SEM-PLS, Pengaruh variabel

Abstrak: penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SEM-PLS, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner terhadap 26 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Namun, budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai maupun komitmen organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa penguatan gaya kepemimpinan yang

inklusif dan inovatif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara lebih efektif. Disarankan untuk meninjau faktor lain seperti insentif, sistem penghargaan, dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Keywords:

Organizational culture, Leadership style, Organizational commitment, Employee performance, College of islamic studies (STAI), SEM-PLS, Variable influence

Abstract: this study aims to analyze the influence of organizational culture, leadership style, and organizational commitment on employee performance at Al Ittihad College of Islamic Studies (STAI) Cianjur. Using a quantitative approach with the SEM-PLS method, data were collected through observation, interviews, and questionnaires from 26 respondents. The results show that leadership style significantly influences employee performance, organizational culture, and organizational commitment. However, organizational culture and organizational commitment do not significantly affect employee performance. Additionally, organizational culture does not mediate the relationship between leadership style and either employee performance or organizational commitment. This study implies that strengthening an inclusive and innovative leadership style can more effectively enhance employee performance. It is recommended to consider other factors such as incentives, reward systems, and training to comprehensively improve employee performance.

Copyright © 2024 authors

This is an open-access article under the CC BY-NC-SA 4.0




This work is licenced under a [Creative Commons Attribution-nonCommercial-shareAlike 4.0 International Licence](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)


PENDAHULUAN


Kinerja merupakan salah satu aspek penentu dalam mencapai sebuah tujuan pada satu organisasi, melalui kinerja sebuah organisasi dapat bersinergi dengan faktor pendukung lainnya guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok merupakan aspek penting karena melalui kontribusi tenaga dan pikiran pegawai, satu perusahaan ataupun institusi dapat melakukan operasional kerja. Kinerja pegawai diatur oleh undang-undang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) melalui Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur hak dan kewajiban perusahaan. Regulasi tersebut mensyaratkan bahwa perusahaan ataupun institusi wajib memberikan hak para pegawai sesuai dengan dedikasi waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) yang menyatakan bahwa pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya berupa fisik dan pikiran pada perusahaan dan memperoleh jasa yang sesuai dengan perjanjian. Namun dalam konteks bekerja, seringkali ditemukan beberapa persoalan berkaitan dengan kinerja pegawai seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya disiplin dan juga tidak inovatif dalam melakukan pekerjaan.

Beberapa masalah yang muncul dalam rendahnya kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, dalam dunia kerja di satu perusahaan

Available at : <https://journal.nahnuinisiatif.com/index.php/ARJI/article/view>

 DOI : 10.61227

 P-ISSN : 2774-9290

 E-ISSN : 2775-0787



atau institusi kedua faktor yaitu dalam dan luar sangat berpengaruh pada etos kerja pegawai. Faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai salah satunya adalah budaya organisasi, faktor ini berkaitan dengan kebiasaan yang biasa dilakukan di perusahaan sehingga dapat menjadi sebuah karekter atau ciri khas pada perusahaan. Artinya ketika satu perusahaan memberikan pembiasaan yang positif dapat berpengaruh pada kinerja, sebaliknya ketika kebiasaan buruk terjadi pada perusahaan akan berdampak pada pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Schein (1992), budaya organisasi merupakan satu pola andaian asas yang dicipta, ditemui atau dimantapkan oleh kumpulan pekerja tertentu dalam organisasi bagi mempelajari cara menangani dan menyesuaikan diri dengan persekitaran luar dan dalam organisasi.

Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan pada satu perusahaan atau institusi, faktor ini berkenaan dengan cara seorang pemimpin melakukan kepemimpinannya untuk mempengaruhi bawahannya. Dengan kata lain, apabila pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya menunjukkan baik seperti upaya meningkatkan semangat, meningkatkan kepuasan pegawai dan peningkatan produktifitas kerja dapat berdampak baik pada bawahan. Namun apabila sebaliknya, kinerja pegawai tidak terorientasi pada peningkatan kinerja dan pencapaian.

Faktor terakhir yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, hal ini berkenaan dengan implikasi antara pegawai dengan perusahaan untuk melakukan keputusan yang telah disepakati.

Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, penelitian ini terfokus pada kinerja pegawai di sebuah institusi pendidikan perguruan tinggi islam swasta di Cianjur yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi, di mana karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan menurut (Wagner dan Hollenbeck dalam Tampubolon, 2004)

Pacanowsky & Trujillo mengadopsi pendekatan simbolik-interpretatif yang dikemukakan oleh Clifford Geertz (1973) ke dalam model teori budaya organisasi. Menurut Geertz, manusia adalah hewan yang tergantung pada jaring kepentingan (*people are animals suspended in webs of significance*). Manusia membuat sendiri jaringnya sebagaimana laba-laba yang membangun sendiri sarangnya.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang berbeda yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola organisasi, yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam memotivasi dan menggerakkan karyawan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting agar pemimpin dapat memaksimalkan hasil kerja karyawan dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan kondisi serta situasi yang terjadi dalam organisasi.

Menurut Kartini Kartono (2001: 73) macam gaya kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:

a. Kharismatik

Pemimpin dengan karisma yang kuat memiliki daya tarik dan kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain guna memengaruhi mereka. Biasanya, pemimpin dengan gaya ini memiliki banyak pengikut setia yang dapat dipercaya.

b. Paternalistis

Gaya kepemimpinan yang bersifat kebabak-bapakan cenderung melihat karyawannya sebagai belum dewasa, sehingga pemimpin terlalu melindungi mereka dan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide mereka. Pemimpin dengan gaya ini sering menganggap dirinya selalu benar dan yang paling tahu apa yang terbaik.

c. Militeristis

Gaya kepemimpinan ini mirip dengan gaya otoriter, namun lebih keras seperti gaya militer. Perbedaannya, pemimpin dengan gaya militeristis akan memberikan ancaman atau sanksi kepada karyawan jika pekerjaan tidak sesuai dengan keinginannya.

d. LiarezFaire

Gaya kepemimpinan ini menggambarkan pemimpin yang hanya berfungsi sebagai simbol tanpa benar-benar memimpin. Pemimpin dengan gaya ini membiarkan kelompoknya bekerja tanpa arahan, dan cenderung tidak memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif.

Organisasi yang kompetitif selalu menempatkan sumber daya manusia sebagai fokus utama dengan berbagai langkah untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan mengembangkan keahlian yang dimiliki (Sulej, 2021). Peningkatan perhatian pada komitmen karyawan menjadi semakin penting, mengingat manfaat yang dihasilkannya, seperti peningkatan produktivitas kerja (Razzaq et al., 2018), penurunan tingkat pergantian tenaga kerja, serta peningkatan kemampuan individu (Al-Suraihi et al., 2021). Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keterlibatan dalam organisasi, yang tercermin dari keyakinan dan rasa keterikatan mereka terhadap lembaga tersebut (Suma & Lesha, 2018).

Tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan dapat menjadi salah satu cara untuk mengurangi dampak dari pergantian karyawan. Komitmen organisasi berkaitan dengan keadaan psikologis yang terjalin antara karyawan dan organisasi. Dukungan yang diberikan karyawan kepada organisasi memiliki hubungan erat dengan tingkat komitmen dan keinginan mereka untuk tetap bertahan di dalam organisasi (Hendri, 2019).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau performance. Kinerja konsep multi dimensi tentang kemampuan karyawan untuk memberi kontribusi kegiatan teknis dan kontekstual (Firdaus, 2021). Mengenai kinerja, hal ini menjadi penting karena kualitas dan kuantitas produk dicapai karyawan dalam pelaksanaan

tugasnya (Afandi & Bahri, 2020). Kinerja juga merupakan elemen utama untuk dapat ditingkatkan yang dipengaruhi nilai dari kinerja tersebut dalam konteks kompensasi (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020).

Ada beberapa pendapat menurut para ahli mengenai kinerja karyawan yang diantaranya adalah (1) Menurut Prawirosentono, menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral; (2) Menurut McCormick & Tiffin berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah jumlah dan jugawaktu yang dibutuhkan untuk bisa melakukan aktivitas, Sedangkan waktu kerja adalah jumlah kehadiran, keterlambatan dan juga masa kerja dari karyawan; (3) Menurut Miner, berpendapat bahwa Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. (Ibnu, 2021)

1. Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai: Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja yang lebih baik.
2. Gaya Kepemimpinan → Kinerja Pegawai: Kepemimpinan yang efektif akan memotivasi dan mengarahkan pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.
3. Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai: Pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Al Ittihad (STAI) Cianjur

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memimpin dan memotivasi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif (seperti kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan partisipatif) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan partisipasi dalam pekerjaan.

Hasil penelitian terhadap kedua variabel ini disampaikan oleh Noldison Lotje dkk. (2014) yang mengungkap hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando. Apabila Gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap budaya organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam Al Ittihad (STAI) Cianjur

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Pemimpin dengan kemampuan yang otoriter, partisipatif, delegatif,

karismatik dan demokrasi yang baik mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Saat ini penelitian terhadap kedua variabel tersebut telah dilakukan oleh Safira Shabrina (2021) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian terhadap kebiasaan kerja karyawan mempunyai dampak positif. Hal ini didukung oleh penelitian Nelson Guterres (2014) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap operasional organisasi sebagai kantor kepresidenan Tomor Leste.

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur

Ming dan Chen (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk memelihara dan menjaga hubungan yang sangat berharga antar para karyawan dan organisasinya.

Teori ini didukung oleh jurnal dari Nina (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi dan sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan semakin rendah pula komitmen karyawan terhadap organisasi

H4: Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Al Ittihad (STAI) Cianjur

Salah satu elemen penting dalam proses perubahan organisasi adalah membangun Budaya organisasi yang sejalan dengan prinsip dan sasaran reformasi birokrasi bertujuan untuk memberikan dampak positif pada sikap serta kinerja karyawan. Dalam teori, perubahan dalam suatu organisasi dapat meningkatkan efisiensi, yang pada akhirnya memengaruhi lingkungan kerja dan perilaku individu di dalamnya. Efek ini juga mencakup transformasi budaya organisasi (Fahrudin et al., 2019). Fahrudin et al. (2019) menyatakan bahwa perubahan organisasi secara signifikan berdampak positif pada aktivitas operasional harian di dalam sebuah organisasi.

H5: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Al Ittihad (STAI) Cianjur

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:430), komitmen organisasi atau loyalitas pekerja merupakan tingkatan pekerja dalam mengidentifikasi organisasi dan aktif berpartisipasi dalam lingkungan organisasi. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di

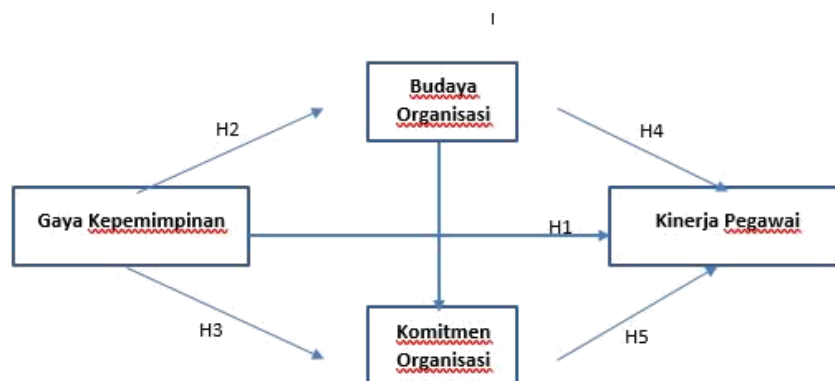
masa depan. bonaventura et. al. (2022) menjabarkan hasil pengujiannya disimpulkan bahwa komitmen organisasi afektif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H6: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Al Ittihad (STAI) Cianjur

Kinerja pegawai tidak sepenuhnya dapat dijelaskan melalui gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin memiliki tekad yang kuat dalam menjalankan tugasnya, dan hal ini menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi yang mereka pimpin (Raharjo dan Nafisah, 2006). Salah satu tujuan utama organisasi adalah menghindari ketergantungan berlebihan pada teknologi. Sebaliknya, fokus utama organisasi adalah meningkatkan kapabilitasnya, termasuk dalam hal kinerja (Sunaryo, 2017). Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki potensi untuk berperan sebagai mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

H7: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi melalui budaya organisasi pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Al Ittihad (STAI) Cianjur

Untuk mempertahankan keberhasilan dalam membimbing pegawai, seorang pemimpin harus memperhatikan pengembangan kemampuannya dalam menghadapi tantangan yang akan datang dan kejadian yang tidak terduga. Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga mempengaruhi pengurus organisasi. Kehadiran komite organisasi dapat membantu pimpinan dan karyawan mencapai tingkat produktivitas tertentu dalam bekerja karena tujuan komite adalah untuk meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, organisasi budaya memiliki kemampuan untuk memediasi kebijakan terkait komitmen organisasi (Nina, 2017).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini adalah studi kausal yang menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur. Data dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Lokasi STAI Al Ittihad terletak di Jl. Raya Bandung Km 3, Bojong, Karangtengah, Kabupaten Cianjur. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik nonprobability sampling, termasuk metode purposive sampling dan judgement sampling, dengan populasi berjumlah sekitar 39 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, dengan pendekatan berbasis SEM dan PLS serta memanfaatkan skala Likert.

Indikator dari Denison dan Mishra (1995) dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja suatu organisasi. Indikator tersebut meliputi konsistensi, kemampuan beradaptasi, keterlibatan, dan misi. Fiedler (2003) mengembangkan tiga indikator untuk mengukur kepemimpinan: hubungan bawahan pemimpin, struktur tugas, dan kedudukan pemimpin. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari Lincoln dan Bashaw (Sopiah, 2008), yaitu keinginan karyawan, kesetiaan karyawan, dan rasa bangga terhadap organisasi. Sementara itu, kinerja karyawan dinilai berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Rahman dan Kistyanto (2019), yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu hasil kerja, serta tingkat kehadiran di tempat kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

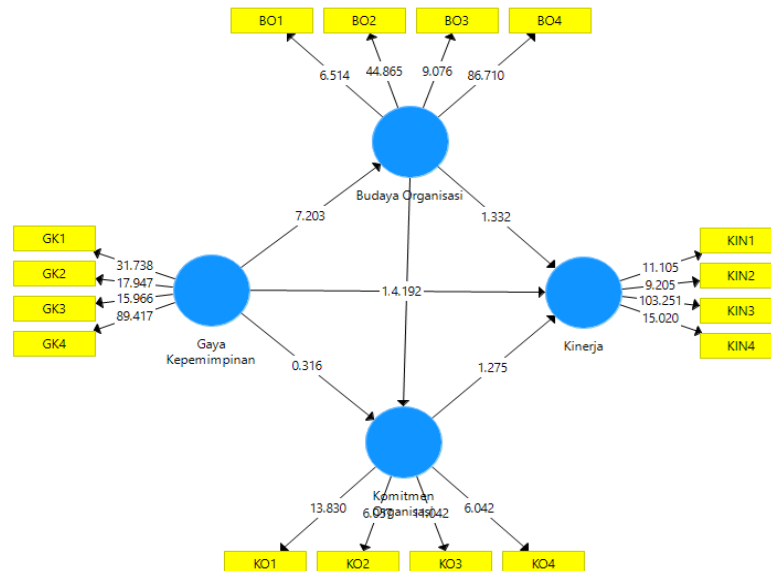
Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik sampling yang diterapkan adalah non-probability sampling menggunakan metode purposive sampling, yang dilengkapi dengan pendekatan judgement sampling. Pendekatan ini memilih responden yang dinilai paling relevan atau memiliki posisi terbaik untuk memberikan informasi yang diperlukan, dengan jumlah responden sebanyak 26 orang dari total populasi 39 orang. Karakteristik responden mencakup faktor usia, jenjang pendidikan, status pernikahan, pengalaman kerja, bidang keahlian, dan jabatan.

Karakteristik usia responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 5 orang (19,2%) berusia 20-30 tahun, 12 orang (46,2%) berusia 31-40 tahun, dan 9 orang (34,6%) berusia 41-60 tahun. Dari segi jenis kelamin, responden terdiri atas 19 laki-laki (73,1%) dan 7 perempuan (26,9%). Berdasarkan status perkawinan, sebanyak 24 orang (92,3%) sudah menikah, sementara 2 orang (7,7%) masih lajang. Pendidikan terakhir responden di STAI Al Ittihad Cianjur mayoritas adalah lulusan S2 sebanyak 20 orang (76,9%), diikuti oleh lulusan S3 dan S1 masing-masing sebanyak 2 orang (7,7%), lulusan SLTP sebanyak 2 orang (7,7%), dan tidak ada lulusan SLTA (0,0%). Masa kerja responden bervariasi, dengan 1 orang (4%) bekerja selama 0-1 tahun, 3 orang (12%) bekerja selama 2-3 tahun, dan mayoritas, yaitu 22 orang (84%), memiliki masa kerja 4-5 tahun. Dari segi

jabatan, 10 orang (38,5%) memiliki jabatan struktural, 14 orang (53,8%) adalah dosen, dan 2 orang (7,7%) bekerja sebagai office boy.

Convergent Validity

Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *convergent validity* yang memenuhi kriteria baik, yaitu $>0,50$, sehingga dapat dinyatakan valid. Rincian hasilnya disajikan pada Gambar 2 di bawah ini.



Sumber : Output SmartPLS

Gambar 2. Measurement Model

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Hasil pengujian reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* yang masing-masing melebihi 0,70 menunjukkan bahwa variabel dalam model memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan memadai.

Tabel 1. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alha
Budaya Organisasi	0,921	0,884
Gaya Kepemimpinan	0,959	0,942
Komitmen Organisasi	0,895	0,848
Kinerja Pegawai	0,912	0,870

Sumber : Output SmartPLS

R-Square

Berdasarkan Tabel 2, nilai R-squared menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 0,429 atau 42,9% terhadap budaya organisasi. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menjelaskan 42,9% variasi dalam budaya organisasi, sementara

57,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Selain itu, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 0,593 atau 59,3% terhadap komitmen organisasi, sedangkan 40,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Untuk variabel kinerja, gaya kepemimpinan menyumbang sebesar 0,774 atau 77,4%, dengan 22,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dalam penelitian ini.

Tabel 2. R-Square Model

Variabel	R-Square
Gaya Kepemimpinan	
Budaya Organisasi	0,429
Komitmen Organisasi	0,593
Kinerja Pegawai	0,774

Sumber: Output SmartPLS

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 3 menyajikan hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai t-statistik dan original sample. Dalam penelitian ini, hipotesis H1, H2, H3, dan H7 dinyatakan terbukti, sementara hipotesis H4, H5, dan H6 tidak terbukti.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini mendukung hipotesis pertama. Penelitian ini mendukung temuan penelitian Nelson (2014) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Sejalan dengan itu, seiring dengan meningkatnya kepemimpinan organisasi, maka produktivitas pegawai di STAI Al Ittihad Cianjur juga meningkat. Berbeda dengan Safira (2021) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kebiasaan kerja pegawai.

Hasil yang signifikan ini dapat dijelaskan dengan meningkatnya efektivitas kepemimpinan di STAI Al Ittihad, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan wawancara dan observasi awal dengan para karyawan, terlihat bahwa hubungan antara pimpinan dan karyawan sangat kuat dan berlangsung lama. Wakil Rektor STAI Al Ittihad juga menyampaikan bahwa ada kedekatan antara pimpinan dan pegawai, baik di lingkungan kerja maupun di luar jam kerja, dan kedekatan ini terus terjalin. Selain itu, kedekatan yang terjalin dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	OS	T-statistik	Keterangan
Gaya Kepemimpinan --> Kinerja pegawai	0,420	2,508	Diterima
Gaya kepemimpinan --> Budaya organisasi	0,655	7,231	Diterima
Gaya kepemimpinan --> Komitmen organisasi	0,473	2,845	Diterima
Budaya organisasi --> Kinerja pegawai	0,427	1,468	Ditolak
Komitmen Organisasi --> Kinerja pegawai	0,258	1,361	Ditolak
Gaya kepemimpinan --> Budaya organisasi --> Kinerja	0,280	1,219	Ditolak
Gaya kepemimpinan --> Budaya organisasi --> Komitmen organisasi	0,473	2,845	Diterima

Sumber : Output SmartPLS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur

Penelitian ini menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi dalam kehidupan sehari-hari. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kartini dan Rustanto (2018), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan budaya organisasi di Politeknik LP3I Jakarta. Sebaliknya, Riski dkk. (2014) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan di CV Muse Entertainment Center Samarinda tidak memiliki dampak negatif terhadap budaya organisasi sehari-hari.

Benar bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur. Salah satu indikator motivasi yang menginspirasi manusia adalah yang mempunyai nilai tertinggi dan dapat secara efektif mendukung budaya organisasi dalam meningkatkan efisiensinya. Contohnya adalah indikator keterlibatan pegawai yang dipekerjakan di STAI Al Ittihad agar inovatif dan mampu menangani risiko. Indikator baru ini menjadi solusi kerja pegawai STAI Al Ittihad Cianjur. Pertimbangan-pertimbangan keputusan terkait dengan kendala yang dihadapi para karyawan untuk menangani permasalahan tim secara efektif selama setiap rapat pengarahan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur

Secara umum, mayoritas responden setuju bahwa komitmen organisasi yang dirasakan di tempat kerja memiliki nilai tersendiri bagi setiap karyawan. Variabel gaya

kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memberikan perhatian dan dukungan yang memadai kepada para karyawan..

Dengan adanya dukungan dari pemimpin akan menumbuhkan sikap percaya dari karyawan terhadap pemimpin mereka. Oleh karena itu, karyawan akan memiliki keinginan untuk bertahan dan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur

Hasil uji t-statistik menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat tidak dapat diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian Hasanah dan Aima (2018), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan, karena budaya organisasi bukanlah fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Badan Manajemen PPPIJ. Ketidaksignifikanan ini mengindikasikan bahwa kondisi budaya organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur tidak memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, Sagita et al. (2018) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Astra Internasional.

Berdasarkan wawancara awal dengan karyawan STAI Al Ittihad Cianjur, terutama tim dosen, fokus utama mereka adalah menyusun modul pembelajaran sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh kurikulum. Seringkali, pemahaman dan penerapan budaya di institusi pendidikan kurang terwujud, karena karyawan cenderung bekerja secara individu, mengingat tanggung jawab dan target yang harus dicapai bersifat personal. Oleh karena itu, budaya organisasi bukanlah prioritas utama di STAI Al Ittihad dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur

Hipotesis kelima menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memengaruhi kinerja karyawan. Pengujian hipotesis ini didasarkan pada nilai t-statistik, di mana Tabel 3 menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t-statistik = 1,361 < 1,96) berdasarkan hasil analisis SEMPLS. Oleh karena itu, hipotesis kelima ditolak. Hasil ini konsisten dengan penelitian Bonaventura (2022), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi normatif tidak berdampak pada kinerja karyawan di PT. Bank BUMN di Kota Semarang. Penelitian tersebut juga dilakukan secara parsial, dengan analisis observasi dan data yang serupa. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur..

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur

Hasil uji total indirect effect menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, sehingga hipotesis 6 ditolak. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui peran budaya organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai STAI Al Ittihad, budaya organisasi di institusi ini bukan merupakan prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh tingginya fokus pegawai pada penyelesaian target kerja secara individu, yang cenderung mengabaikan aspek budaya institusi. Selain itu, kepemimpinan di STAI Al Ittihad dinilai kurang mampu menunjukkan pengaruh karismatik yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua variabel tersebut, baik budaya organisasi maupun gaya kepemimpinan, tidak memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui Budaya Organisasi pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Al Ittihad (STAI) Cianjur

Hasil analisis menunjukkan bahwa total indirect effect dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui budaya organisasi adalah signifikan, sehingga hipotesis 7 diterima. Gaya kepemimpinan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad mempengaruhi komitmen organisasi dengan peran budaya organisasi sebagai mediator. Budaya organisasi di STAI Al Ittihad Cianjur memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

Hasil wawancara dengan pegawai STAI Al Ittihad menunjukkan bahwa budaya organisasi di institusi ini telah berjalan dengan baik, khususnya dalam hal struktur, strategi, dan teknologi. Salah satu tanda keberhasilan implementasi budaya organisasi adalah adanya komitmen dari pemimpin, yang tercermin dalam keputusan untuk menghapuskan posisi rangkap selama proses perubahan struktur organisasi. Keputusan ini menjadi faktor penting dalam mendukung pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penghapusan posisi rangkap tersebut telah memperkuat komitmen antar divisi, memungkinkan setiap divisi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi, dan komitmen organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Ittihad Cianjur. Selain itu, budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di STAI Al Ittihad. Budaya organisasi juga tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja

pegawai di STAI Al Ittihad Cianjur, serta tidak memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di institusi tersebut.

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah pimpinan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) AL Ittihad Cianjur seharusnya lebih memperhatikan karyawannya agar kebutuhannya dapat terpenuhi dan dapat meningkatkan kinerja. Misalnya, dengan mengencangkan pelatihan untuk peningkatan kompetensi pegawai serta mendengarkan dan menanggapi keluhan serta saran yang diberikan pegawai. Meskipun komitmen organisasi telah terlaksana di STAI Al Ittihad, perlu adanya evaluasi rutin terhadap budaya yang sudah terlaksana dan yang seharusnya dilaksanakan di masa depan agar instansi mampu tetap bersaing di dunia pendidikan. Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel yang memengaruhi kinerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan adanya variabel lain yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan di STAI Al Ittihad. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya fokus pada aspek pemberian insentif, sistem *reward* dan *punishment*, serta variabel pelatihan dan pengembangan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M. (2020) Workplace Spirituality And Employee Loyalty: An Empirical Investigation Among Millennials In India. *Journal of Asia Business Studies*, 211-225.
- Asant. 2009. *Personal Communication, Timor-Leste Ministry of Health Human Resource Departmen, Health Sector Strategic Plan*. Timor-Leste, Dili
- Elfstrand Corlin, T., & Kazemi, A. (2022). What Has Employee To Do With “Love” To Client? Testing Approaches To Work As Mediators. *Employee Relations: The International Journal*, 149-161.
- Khan, A. J., Bashir, F., Ahmad, R. & Nasim, I. (2021). Understanding Affective, Normative & Continuance Commitment Through The Lens of Training & Development. *iRASD Journal of Management*, 105-113.
- Ikinci, S.S. (2014). Organizational Change: Importance of Leadership Style and Training: *Management and Organizational Studies*, 122-128.
- Redmon William K., Johnson C Merle. (2004). *Handbook Organizational Performance*, Cetakan Perama, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Becker, T.E., Meyer, J.P. and Klein. (2018). *Coomitmen in Organization: Accumulatid Wisdow and New Directions*. Routledge, New York, NY.
- Boseren, M. and Akbar, M.A. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua: Jurnal Future-Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 242-252.
- Astuti, P. and Amalia, N. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Istimewa Yogyakarta)*, Jurnal Fokus, Vol. 10 No 2.
- Aima, M.H. and Hasanah, R.U (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi

- dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol 2.
- Yusuf, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Militer Resimen Induk Komando Daerah Militer VII/Wirabuana di Sulawesi, *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 2019-236.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Indrawijaya Adam I. (2002). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketujuh, Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta.
- Thoha M. (2010). *Perilaku Organisasi konsep dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Trisninawati, T. & Zulfikri, K. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Palembang, *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JDPK)*, 4733-4745.
- Nuryadi, D. (2017). *Dasar-dasar Statistik penelitian*. Yogyakarta: Gramasurya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan praktik*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.