



---

## ANALISIS KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN SEBAGAI PENENTU KINERJA ORGANISASI IPNU JAWA BARAT

Riza Paisal Sapari<sup>a,\*</sup>, Jajang Badruzaman<sup>b</sup>, Asep Yusuf Hanapia<sup>c</sup>

<sup>a,b,c</sup> Program Studi Manajemen Pascasarjana, Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

\* [rizapaisal@gmail.com](mailto:rizapaisal@gmail.com)

*Diterima: Mei 2024. Disetujui: November 2024. Dipublikasikan: November 2024.*

---

### ABSTRACT

*The West Java Nahdlatul Ulama Student Association (IPNU) faces various challenges in optimizing organizational performance. This is reflected in the failure to achieve targets on several performance indicators, such as the implementation of Aswaja strengthening activities, instructor delegation, and the implementation of the SMAS application which did not go according to plan. Additionally, ineffective leadership causes overlap in organizational activities. A disorganized work environment, weak organizational culture, and low management commitment to organizational responsibilities also become obstacles in achieving optimal performance. This research analyzes the influence of leadership, work environment, organizational culture, and commitment on the organizational performance of IPNU West Java using census methods and path analysis. The results show that simultaneously, the four variables have a significant effect on organizational performance. Partially, leadership has a positive but not significant effect, while work environment, organizational culture and commitment have a positive and significant effect.*

**Keywords:** leadership; organizational performance; IPNU West Java.

### ABSTRAK

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) Jawa Barat menghadapi berbagai tantangan dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Hal ini tercermin dari tidak tercapainya target pada beberapa indikator kinerja, seperti pelaksanaan kegiatan penguatan Aswaja, delegasi instruktur, dan implementasi aplikasi SMAS yang tidak berjalan sesuai rencana. Selain itu, kepemimpinan yang tidak efektif menyebabkan tumpang tindih dalam aktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang tidak tertata, budaya organisasi yang lemah, serta rendahnya komitmen pengurus terhadap tanggung jawab organisasi juga menjadi hambatan dalam mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kinerja organisasi IPNU Jawa Barat menggunakan metode sensus dan analisis jalur. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan, keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, sementara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan; kinerja organisasi; IPNU Jawa Barat.

---

## PENDAHULUAN

Manajemen merupakan elemen penting yang menyentuh berbagai aspek kehidupan manusia, membantu mengenali kemampuan, menganalisis kelebihan dan kekurangan, serta mengurangi hambatan untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Griffin (2022:6) mendefinisikan manajemen sebagai serangkaian aktivitas (termasuk perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan) yang diarahkan pada sumber daya organisasi dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam konteks organisasi, manajemen menjadi aspek krusial untuk memastikan kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Manajemen organisasi mencakup berbagai faktor, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen, yang semuanya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Kepemimpinan, misalnya, berperan dalam memotivasi dan menggerakkan anggota organisasi untuk bekerja bersama mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2022:343) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan semangat dan kesadaran anggota organisasi untuk berkontribusi maksimal dalam aktivitas organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat dapat mendukung terciptanya kinerja terbaik.

Namun, terdapat kesenjangan dalam memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut. Beberapa studi cenderung fokus pada satu aspek, seperti kepemimpinan atau budaya organisasi, tanpa mengintegrasikan variabel lainnya secara holistik. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengukur bagaimana interaksi antara lingkungan kerja dan komitmen dapat memperkuat dampak kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Di sisi lain, meskipun budaya

organisasi sering dianggap sebagai faktor pendukung, sedikit penelitian yang mendalami bagaimana budaya organisasi dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja organisasi.

Berkenaan dengan hal tersebut, bagi organisasi kepemudaan yang bergerak di bidang keterpelajaran seperti Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU), kinerja organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Sebagai organisasi yang berada di bawah naungan Nahdlatul Ulama (NU) dan mengorganisir kepengurusan yang terstruktur dari mulai Pimpinan Pusat (PP) sampai pada satuan lembaga pendidikan, keberadaan manajemen organisasi sangat diperlukan. Oleh karena itu, penelitian yang mendalami keterkaitan antara manajemen organisasi dan faktor-faktor tersebut menjadi sangat relevan dalam konteks pengembangan organisasi modern bukan hanya untuk yang bersifat profit namun bagi yang bersifat non-profit seperti IPNU.

Meskipun bersifat non profit namun kepengurusannya terstruktur dari mulai tingkatkan Nasional atau disebut dengan Pimpinan Pusat (PP), Provinsi atau disebut dengan Pimpinan Wilayah (PW), Kota/Kabupaten yang disebut dengan (PC), Kecamatan (PAC), Kelurahan (PR) dan sekolah atau pesantren (PK). Hal tersebut tentunya memerlukan sebuah manajemen organisasi yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Keberadaan PW dalam hal ini IPNU Jawa Barat merupakan suatu kesatuan organik yang memiliki kedudukan sebagai pemegang kepemimpinan tertinggi organisasi di tingkat provinsi.

PW berfungsi sebagai koordinator Pimpinan Cabang di daerahnya dan sebagai pelaksana Pimpinan Pusat untuk daerah yang bersangkutan. IPNU memiliki tujuan untuk membentuk pelajar bangsa yang bertaqwa kepada Allah SWT, berilmu, berakhlak mulia, berwawasan kebangsaan dan kebhinekaan serta bertanggungjawab atas terlaksananya syari'at Islam *Ahlussunnah Wal Jama'ah An-Nahdliyah*

yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 demi tegaknya NKRI. Maka untuk dapat memenuhi tujuan tersebut, IPNU Jawa Barat perlu memiliki

pengurus yang cakap di bidangnya, dikarenakan berpengaruh pada kepuasan pimpinan cabang dalam hal pelayanan.

Tabel 1. Capaian Kinerja

No	Indikator Kegiatan	Target 2021	Realisasi 2021	Capaian 2021	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022	Target 2023	Realisasi 2023	Capaian 2023
1	Penguatan Aswaja / Ke-NU-an	6	4	66%	6	0	0%	6	3	50%
2	Latihan Kader Utama	1	0	0%	1	1	100%	1	1	100%
3	Latihan Instruktur	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
4	Pendidikan & Pelatihan Madya	1	0	0%	1	1	100%	1	1	100%
5	Delegasi Instruktur	27	9	33%	27	9	33%	27	12	44%
6	PC Klaster A	14	--	--	14	--	--	14	--	--
7	Kegiatan Sosial	5	6	120%	5	4	80%	5	3	60%

Sumber: IPNU Jawa Barat, 2023.

Pada implementasinya, Berdasarkan data IPNU Jawa Barat, capaian kinerja tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan variasi keberhasilan pada setiap indikator. Pada 2021, capaian tertinggi adalah kegiatan sosial dengan 120%, sementara kegiatan penguatan Aswaja/Ke-NU-an, delegasi instruktur, dan tiga kegiatan lainnya tidak mencapai target. Pada 2022, terdapat peningkatan pada latihan kader utama, pendidikan dan pelatihan madya yang mencapai 100%, namun kegiatan sosial menurun ke 80%. Tahun 2023, capaian masih beragam dengan beberapa kegiatan seperti latihan kader utama dan pendidikan dan pelatihan madya mempertahankan capaian 100%, sedangkan kegiatan sosial menurun ke 60%, dan delegasi instruktur meningkat menjadi 44%. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan perencanaan dan pencapaian target pada masa mendatang.

Hal ini mengindikasikan kinerja yang masih belum maksimal dari PW IPNU Jawa

Barat, dan ini ada kaitannya terhadap kinerja dari pengurus dalam mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan. Tentunya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja organisasi IPNU di Jawa Barat secara bersama-sama.

Berkenaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, ada beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yakni penelitian yang dilakukan oleh Suryati Eko, Erisko Agustino S dan Rama Dwinata Agape dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya* dengan hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini diterbitkan oleh Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis,

Kewirausahaan, Universitas Teknologi Surabaya.

Penelitian lain yang berkaitan yakni penelitian yang dilakukan oleh Over Mexi, Ratu Mutialel, Moh.Hafizni dan Isnawiyani dengan judul *Komunikasi, Motivasi dan Budaya Terhadap Kinerja Organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan* dengan hasil penelitian yakni pada hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang ditimbulkan oleh komunikasi, motivasi dan budaya terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini diterbitkan oleh Jurnal Pustaka Komunikasi, Universitas Bina Darma, Palembang.

Melalui penelitian ini penulis berharap bisa berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan dan kajian khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang menguatkan teori-teori tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kebaruan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni melihat lebih dalam mengenai analisis kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen dalam kinerja organisasi yang biasanya mencoba diteliti adalah organisasi nirlaba maka penulis mencoba melakukan penelitian pada organisasi non-profit.

Dengan melihat kondisi yang terjadi pada PW IPNU Jawa Barat serta peluang untuk terus mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia maka penulis tertarik untuk mengelaborasi lebih jauh mengenai terhadap bagaimana kinerja organisasi dari PW IPNU Jawa Barat dengan mengadakan penelitian dengan menitik beratkan pada Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Sebagai Penentu Kinerja Organisasi (Sensus pada Organisasi IPNU di Jawa Barat).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari seluruh kepengurusan inti, yaitu ketua, sekretaris, dan bendahara dari 27 Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama di Provinsi Jawa Barat, yang berjumlah 81 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* untuk memastikan representasi yang adil dari populasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form, yang hasilnya kemudian diolah menjadi data penelitian.

Indikator variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan diukur berdasarkan kemampuan pengurus dalam memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan meliputi kemampuan memimpin tim, kemampuan mengatasi konflik dalam organisasi, kemampuan memotivasi anggota organisasi.
2. Lingkungan kerja diukur berdasarkan kenyamanan dan fasilitas yang mendukung produktivitas anggota dalam menjalankan tugas organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, tingkat kenyamanan tempat kerja, tingkat kerjasama antar anggota organisasi.
3. Budaya organisasi diukur berdasarkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan. Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi meliputi nilai bersama yang dianut organisasi, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, keterbukaan terhadap inovasi dan perubahan.

4. Komitmen diukur berdasarkan sejauh mana anggota organisasi merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap tujuan dan tugas organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen meliputi loyalitas terhadap organisasi, partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sebelum melakukan analisis, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diuji validitasnya untuk memastikan ketepatan data yang diperoleh. Setelah itu, dilakukan pengujian reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang didapatkan dapat diandalkan. Setelah proses uji validitas dan reliabilitas selesai, model pengukuran dibentuk, dan analisis pengaruh antar variabel laten dilakukan menggunakan model struktural (*inner model*). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana

variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Successive Interval*, yang digunakan untuk mengonversi data ordinal menjadi data interval, sehingga memungkinkan penggunaan analisis statistik lebih lanjut. Untuk menentukan besarnya pengaruh antara variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam model penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil pengolahan uji validitas variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen dan Kinerja Organisasi.

Tabel 2. Uji Validitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen dan Kinerja Organisasi

	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Komitmen	Kinerja Organisasi
KP.1	0,878				
KP.2	0,831				
KP.3	0,576				
KP.4	0,344				
KP.5	0,843				
KP.6	0,791				
KP.7	0,829				
KP.8	0,738				
LK.1		0,765			
LK.2		0,697			
LK.3		0,787			
LK.4		0,731			
LK.5		0,739			
LK.6		0,738			
LK.7		0,820			
LK.8		0,758			
BO.1			0,777		
BO.2			0,880		
BO.3			0,865		
BO.4			0,864		
BO.5			0,876		
BO.6			0,903		
BO.7			0,841		
BO.8			0,873		

	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Komitmen	Kinerja Organisasi
KM.1				0,854	
KM.2				0,820	
KM.3				0,829	
KM.4				0,878	
KM.5				0,876	
KM.6				0,920	
KM.7				0,886	
KM.8				0,772	
KO.1					0,836
KO.2					0,913
KO.3					0,900
KO.4					0,849
KO.5					0,706
KO.6					0,792
KO.7					0,795
KO.8					0,838

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2023.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar item dalam setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi yang tinggi dan memenuhi kriteria validitas. Variabel penelitian secara umum valid, dengan nilai korelasi mayoritas item berada di atas 0,6. Namun, item KP.4 memiliki nilai korelasi di bawah ambang batas validitas (0,344), sehingga perlu dipertimbangkan untuk revisi atau penghapusan. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian secara keseluruhan valid untuk mengukur variabel yang diteliti.

### Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil pengolahan uji reliabilitas

Tabel 3. Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	81	100,0

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2023.

Tabel 3 menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti. Semua data kasus (N=81) telah diolah sepenuhnya tanpa ada yang dikeluarkan, sehingga hasil uji ini mencerminkan validitas data secara keseluruhan.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	5

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2023.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,887 untuk 5 item.

### Analisis Korelasi

Berikut ini merupakan hasil pengolahan korelasi variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen.

Tabel 5. Korelasi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen

		Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Komitmen
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,154	,178	,175
	Sig. (2-tailed)		,169	,111	,118
	N	81	81	81	81
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,154	1	,782**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,169		,000	,000
	N	81	81	81	81
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,178	,782**	1	,796**
	Sig. (2-tailed)	,111	,000		,000
	N	81	81	81	81
Komitmen	Pearson Correlation	,175	,844**	,796**	1
	Sig. (2-tailed)	,118	,000	,000	
	N	81	81	81	81

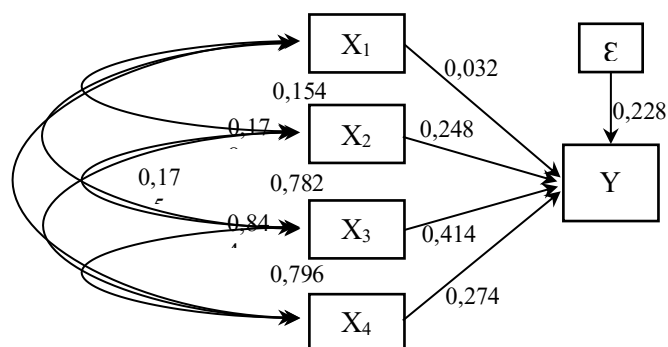
Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2023.

Tabel 5 menunjukkan besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yakni kepemimpinan dengan lingkungan kerja sebesar 0,154, kepemimpinan dengan budaya organisasi sebesar 0,178, kepemimpinan dengan komitmen sebesar 0,175, lingkungan kerja dengan budaya organisasi sebesar 0,782, lingkungan kerja dengan komitmen sebesar 0,844 dan budaya organisasi dengan komitmen sebesar 0,796. Oleh karenanya, lingkungan kerja dengan komitmen mempunyai

hubungan yang kuat karena berada pada interval koefisien 0,800-1,000 dengan kategori sangat kuat (Sugiyono, 2012: 183).

### Pengaruh Simultan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Organisasi

Pengaruh simultan kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja organisasi pada IPNU di Jawa Barat sebagai berikut:



Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2023.

Gambar 1. Koefisien jalur struktur hubungan antara variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen dan Kinerja Organisasi

Gambar 1 menunjukkan koefisien jalur variabel kepemimpinan sebesar 0,032, lingkungan kerja sebesar 0,248, budaya organisasi sebesar 0,414 dan komitmen sebesar 0,274. Artinya kepemimpinan,

lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Akan tetapi budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja organisasi.

## Uji Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880	,772	,763	3,352

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023.

Tabel 6 menunjukkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,772 berarti 77,2% variabel kinerja organisasi dapat diartikan bahwasannya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen mempunyai kontribusi sebesar 77,2% sedangkan sisanya 22,8% ialah

kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Untuk pengukuran kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja organisasi dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% *degree of Freedom* (df) = (n-2) = 405-2 = 403, diperoleh f tabel 3,96.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Nilai F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2943,486	4	735,871	65,503	,000 <sup>b</sup>
	Residual	853,798	76	11,234		
	Total	3797,284	80			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023.

Tabel 7 menunjukkan nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan f hitung (65.503) > tabel (3,96) sehingga Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi serta komitmen berpengaruh secara simultan pada kinerja organisasi.

### Pengaruh Parsial Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Organisasi

Menurut hasil pengolahan data di dapatkan koefisien jalur setiap variabel dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 8. Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,676	3,738		-,181	,857
Kepemimpinan	,059	,103	,032	,577	,566
Lingkungan Kerja	,265	,115	,248	2,297	,024
Budaya Organisasi	,398	,092	,414	4,330	,000
Komitmen	,273	,111	,274	2,465	,016

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan dalam Tabel 8, koefisien jalur antara kepemimpinan dan kinerja organisasi adalah sebesar 0,032. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada IPNU Provinsi Jawa Barat relatif

kecil, yakni sebesar 0,032. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,566 yang lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) serta nilai t hitung (0,577) yang lebih kecil dari t tabel (1,66), maka hipotesis nol (Ho) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja



organisasi bersifat positif tetapi tidak signifikan. Artinya, variabel kepemimpinan dalam model ini tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Koefisien jalur variabel lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi sebesar 0,248. Ini mengindikasikan adanya pengaruh langsung lingkungan kerja pada kinerja organisasi sebesar 0,248. Dengan nilai signifikansi 0,024 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) serta nilai  $t$  hitung (2,297) yang lebih besar dari  $t$  tabel (1,66), hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dengan kata lain, semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja organisasi.

Tabel 4 mencatat koefisien jalur variabel budaya organisasi terhadap kinerja organisasi sebesar 0,414. Nilai ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung sebesar 0,414 terhadap kinerja organisasi. Dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) serta nilai  $t$  hitung (4,330) yang lebih besar dari  $t$  tabel (1,66), hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kuat terbukti memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel komitmen terhadap kinerja organisasi adalah sebesar 0,274. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja organisasi mencapai 0,274. Dengan nilai signifikansi 0,016 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) serta nilai  $t$  hitung (2,465) yang lebih besar dari  $t$  tabel (1,66), hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen

yang dimiliki, semakin meningkat pula kinerja organisasi.

## Pembahasan

### Korelasi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen

Korelasi variabel kepemimpinan dengan lingkungan kerja sebesar 0,154, kepemimpinan dengan budaya organisasi sebesar 0,178, kepemimpinan dengan komitmen sebesar 0,175, lingkungan kerja dengan budaya organisasi sebesar 0,782, lingkungan kerja dengan komitmen sebesar 0,844 dan budaya organisasi dengan komitmen sebesar 0,796. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya Shariyani, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim, (2022) yang juga menemukan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja organisasi, disarankan untuk memberikan perhatian khusus pada pengembangan kepemimpinan yang efektif, penciptaan lingkungan kerja yang positif, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan komitmen anggota.

### Pengaruh Simultan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Organisasi

Kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kinerja organisasi dengan kriteria uji sig  $(0,000) < (0,05)$  dan  $f_{hitung} (65,503) > f_{tabel} (3,96)$  artinya  $H_0$  ditolak. Total pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kinerja organisasi 0,772. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kinerja organisasi sebesar 77,2% sedangkan sisanya 22,8% adalah kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti. Artinya

untuk meningkatkan kinerja organisasi, disarankan untuk memberikan perhatian khusus pada pengembangan kepemimpinan yang efektif, penciptaan lingkungan kerja yang positif, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan komitmen anggota. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya Shariyani, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim, (2022) yang juga menemukan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

### **Pengaruh Parsial Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Organisasi**

Berikut pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

1. Pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja organisasi IPNU Jawa Barat sebesar 0,005 atau 0,5%. Hal tersebut menunjukkan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Alfarisi Hudan Hakiki dan Rahmat Agus Santoso (2022) yang juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.
2. Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi IPNU Jawa Barat sebesar 0,210 atau 21%. Hal tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Ella Anastasya Sinambela dan Utami Puji Lestar (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
3. Pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja organisasi IPNU Jawa Barat sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Over Mexi dan Ratu Mutialela (2023), yang

juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

4. Pengaruh parsial komitmen terhadap kinerja organisasi IPNU Jawa Barat sebesar 0,223 atau 22,3%. Hal tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Mohamad Miftachul Kamal, Budi Wahono, dan Khalikussabir (2022), yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja organisasi IPNU Jawa Barat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen pengurus. Pola kepemimpinan yang diterapkan tergolong efektif dalam pengambilan keputusan, menyampaikan ide, dan mengorganisasi anggota struktural. Namun, motivasi terhadap anggota masih perlu ditingkatkan.

Budaya organisasi IPNU Jawa Barat mencerminkan kekuatan dengan pengurus yang inovatif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan optimal. Hubungan internal yang baik dan inisiatif pengurus dalam melaksanakan tugas turut menjadi ciri khas organisasi. Selain itu, komitmen pengurus terlihat dari sikap hormat terhadap norma, prioritas pada kepentingan bersama, serta upaya menjaga integritas dan citra organisasi.

Kinerja IPNU Jawa Barat dinilai cukup baik, dengan pelaksanaan kegiatan yang relevan dengan kebutuhan, pelayanan sesuai tugas pokok, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Meskipun demikian, beberapa rencana kegiatan masih memerlukan peningkatan dalam realisasinya.

Analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi hanya bersifat positif tetapi tidak signifikan.

Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi dan stres kerja, untuk memberikan wawasan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi. IPNU Jawa Barat disarankan untuk meningkatkan kemampuan memotivasi anggota, memperbaiki kondisi lingkungan kerja, serta menetapkan indikator kinerja yang jelas, relevan, dan terukur untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

## REFERENSI

- Afza, N.** 2020. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan*. DeReMa: Jurnal Manajemen, Universitas Pelita Harapan, 17 (1). <https://ojs.uph.edu>
- Alfarisi Hudan Hakiki, Rahmat Agus Santoso, 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial pada Pimpinan Cabang Pemuda Muhammadiyah Di Kabupaten Gresik". *JSEH (Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora) Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik* 8 (4). <http://jseh.unram.ac.id>
- Griffin, R. W. 2022. *Management: Principles and Practices* (14th ed.). Cengage Learning.
- Hadi, S., et al. 2020. *Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Baruna Horizon, 3 (1), 186-197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Jufrizen, J. & Lubis, A. S. P. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderasi*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3 (1), 41-59. <https://jurnal.umsu.ac.id>
- Jufrizen, J., et al. (017). *Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 18 (2), 145-158. <https://jurnal.umsu.ac.id>
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. 2019. *Transformational Leadership Proactive Personality and Job Design as Predictors of Innovative Work Behavior*. Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP), 4 (2), 143. <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>
- Lukita, C. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai*. Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen & Bisnis, 3 (2), 269-281. <https://ecodemica.ac.id>
- Mohamad Miftachul Kamal, Budi Wahono, Khalikussabir, 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen FEB Universitas Islam Malang Periode 2002)". *e-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang* 12 (1). <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal. 2018. *The Influence of Transformational Leadership, and Non-Physical Work Environments on Innovative Behavior*. JEBI (Journal of Islamic

- Economics and Business), 3 (2), 20.  
<https://doi.org>
- Nitisemito, Alex S. 2020. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Over Mexi, Ratu Mutialel, Moh. Hafizni, dan Isnawijayani, 2023. "Komunikasi, Motivasi Dan Budaya Terhadap Kinerja Organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan". *Jurnal Pustaka Komunikasi, Universitas Bina Darma, Palembang* 6 (1): 127-140.  
<http://journal.moestopo.ac.id/index.php/pustakom>
- Ratnasari Langgeng Sri Shariyan, et al. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kepri*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan*, 2 (3). <https://journal.unrika.ac.id>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Shariyan, Ratnasari Langgeng Sri, Hakim Lukmanul, 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau" *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis Magister Manajemen Universitas Riau Kepulauan, Batam*. 2 (3). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Sinambela Anastasya Ella, Lestari Puji Utami, 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja" *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10 (1). <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i1.330>
- Sinambela, A. E., & Utami, P. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10 (1). <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Suryati Eko Putro, Erisko Agustino S, Rama Dwinata Agape, 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya". *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, Universitas Teknologi Surabaya* 10 (2) <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php>
- Suryati Eko Putro, et al. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10 (2). <https://univ45sby.ac.id>
- Vriske Iga Sistian, Budi Wahono, Arini Fitria Mustapita, 2023. "Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa". *e-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang* 12 (1). <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>