

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMPULU ADI JAYA PRAKARSA**

**Putu Lidya Lestari Karma<sup>1\*</sup>, I Putu Santika<sup>2</sup>, I Wayan Mekarini<sup>3</sup>, Ni Luh Sili Antari<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan, Universitas Triatma Mulya

\*Corresponding author: [putu.santika@triatma-mapindo.ac.id](mailto:putu.santika@triatma-mapindo.ac.id)

### **How to cite (in APA style):**

Karma, P. L. L., Santika, I. P., Mekarini, I. W., & Antari, N. L. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa. *Warmadewa Management and Business Journal*, Vol 7 (No.2), Pages. 79-91.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap perusahaan yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengolahan data dilakukan dengan uji instrumen dan analisis jalur menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, komitmen organisasi tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sebaliknya, komitmen organisasi terbukti mampu menjadi variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sebagai rekomendasi, pihak manajemen PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat komitmen organisasi, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja

### **Abstract**

*This study aims to examine the influence of leadership style and work environment on organizational commitment and employee performance at PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa. The research population comprises all 52 permanent employees of the company, with the sampling method employing a saturated sampling technique, meaning the entire population was included as the sample. Data analysis was conducted using research instrument tests and path analysis via SPSS version 26.0. The findings indicate that both leadership style and work environment have a positive and significant impact on organizational commitment. Furthermore, leadership style, work environment, and organizational commitment each have a positive and significant influence on employee*

*performance. However, organizational commitment does not function as a mediating variable in the relationship between leadership style and employee performance. In contrast, organizational commitment does serve as a mediating variable in the relationship between work environment and employee performance. Based on these results, it is recommended that the management of PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa focus on enhancing leadership practices, improving the work environment, strengthening organizational commitment, and boosting employee performance.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Environment, Organizational Commitment, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi aset krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memainkan peranan vital dalam membentuk komitmen organisasi serta mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan dan memotivasi, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang positif yang berdampak langsung pada loyalitas dan produktivitas karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi ([Hasibuan, 2016](#)). Kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dapat menumbuhkan rasa aman dan nyaman, serta meningkatkan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya ([Ferawati, 2017](#)). Hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan merupakan faktor utama dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif.

Komitmen organisasi, yang mencerminkan keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, merupakan faktor penting yang berperan sebagai mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan dedikasi tinggi terhadap perusahaan akan menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi maksimal bagi keberhasilan organisasi ([Triadi et al, 2019](#)).

Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor jasa konsultasi pertambangan, PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa dihadapkan pada tantangan dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Meskipun telah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, namun masih ditemukan beberapa permasalahan seperti kesalahpahaman antar karyawan serta indikasi rendahnya loyalitas sebagian karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dilaksanakan untuk mengkaji secara empiris dampak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut ([Hasibuan, 2016](#)), gaya kepemimpinan merupakan cara yang ditempuh oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahannya, dengan tujuan

meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta produktivitas karyawan demi tercapainya sasaran organisasi.

[Sutrisno \(2020\)](#) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang menggerakkan orang lain melalui kepemimpinan, pengaruh, dan bimbingan untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai hasil kerja yang diinginkan. [Rivai & Mulyadi \(2018\)](#) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang diterapkan oleh pemimpin dalam memengaruhi karyawan untuk bekerja secara optimal guna mencapai sasaran organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan ([Ferawati, 2017](#)) Semakin kondusif lingkungan kerja seseorang, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. [Farizki & Wahyuati \(2017\)](#) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencerminkan kesesuaian antara kondisi kerja dan beban tugas yang harus diselesaikan. Baik buruknya lingkungan kerja dapat memengaruhi kecepatan dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan yang mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung akan memperoleh dampak yang menguntungkan. Lingkungan kerja yang baik dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja. Selanjutnya, menurut ([Lewa & Subono, 2015](#)), lingkungan kerja ideal harus dibentuk sedemikian rupa agar menciptakan keterikatan antara pekerja dan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja dapat dikatakan layak apabila memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dalam suasana yang aman, sehat, dan nyaman. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berdampak negatif terhadap efisiensi kerja dan secara keseluruhan merugikan perusahaan.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut [Yusuf & Syarif \(2017\)](#), komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang terus menjadi referensi penting, baik bagi manajemen organisasi maupun para peneliti yang memiliki ketertarikan khusus pada studi perilaku manusia. [Mardiyana et al \(2019\)](#) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan menunjukkan keberpihakan terhadap organisasi tertentu, dengan tujuan serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Sementara itu, [Robbins & Judge \(2008\)](#) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kondisi di mana pegawai menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya. Tingkat komitmen yang tinggi menunjukkan keberpihakan yang kuat terhadap organisasi, yang membuat individu lebih termotivasi untuk tetap berkontribusi dan bertahan dalam organisasi tersebut.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut [Nurjaya \(2021\)](#), kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan suatu tugas tertentu, sedangkan kinerja perusahaan mencerminkan sejauh mana hasil yang dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

[Putri & Winarningsih \(2020\)](#) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode tertentu, yang mencerminkan tingkat pemenuhan terhadap persyaratan pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi. [Lilyana et al \(2021\)](#) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, [Aziz & Fauzah \(2018\)](#) memandang kinerja sebagai representasi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi sebagaimana dirumuskan dalam perencanaan strategis. Menurut [Farisi et al \(2020\)](#), kinerja mencerminkan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang dilakukan. [Arisanti et al \(2019\)](#) menambahkan bahwa kinerja juga mencerminkan kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang diharapkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan serta pengaruh antar variabel yang diteliti. Pendekatan ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa yang berjumlah 52 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Penelitian ini melibatkan empat variabel, yakni Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, Komitmen Organisasi ( $Y_1$ ) sebagai variabel mediasi, serta Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Penyusunan kuesioner dilakukan berdasarkan indikator yang merepresentasikan masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji keandalan dan validitas instrumen, digunakan analisis korelasi item-total untuk mengukur validitas, dan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas. Instrumen dianggap valid apabila nilai korelasi item lebih dari 0,30, dan reliabel jika nilai alpha lebih dari 0,60. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif untuk menguraikan karakteristik responden dan variabel yang diteliti, serta analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0 untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini, seluruh butir pertanyaan dari keempat variabel yang diteliti terbukti valid dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sebagai alat pengumpulan data yang valid dan andal. Rincian hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Koefesien Regresi	Keterangan	Koefesien	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,761	<i>Valid</i>	0,920	<i>Reliable</i>
	X <sub>1.2</sub>	0,867	<i>Valid</i>		
	X <sub>1.3</sub>	0,899	<i>Valid</i>		
	X <sub>1.4</sub>	0,830	<i>Valid</i>		
	X <sub>1.5</sub>	0,847	<i>Valid</i>		
	X <sub>1.6</sub>	0,890	<i>Valid</i>		
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,810	<i>Valid</i>	0,809	<i>Reliable</i>
	X <sub>2.2</sub>	0,768	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.3</sub>	0,835	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.4</sub>	0,783	<i>Valid</i>		
Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> )	Y <sub>1.1</sub>	0,898	<i>Valid</i>	0,851	<i>Reliable</i>
	Y <sub>1.2</sub>	0,898	<i>Valid</i>		
	Y <sub>1.3</sub>	0,844	<i>Valid</i>		
Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	Y <sub>2.1</sub>	0,839	<i>Valid</i>	0,824	<i>Reliable</i>
	Y <sub>2.2</sub>	0,825	<i>Valid</i>		
	Y <sub>2.3</sub>	0,801	<i>Valid</i>		
	Y <sub>2.4</sub>	0,789	<i>Valid</i>		

(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

2. Uji Asumsi Klasik  
a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada Tabel 2 bertujuan untuk memastikan bahwa variabel bebas dan terikat dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, didapatkan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka data dianggap terdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas untuk model regresi.

**Tabel 2.**  
Hasil Pengujian Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61306438
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.078
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi  
Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa

---

(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

b. Uji Multikolinieritas

Deteksi multikolinieritas dilakukan melalui perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Kriteria diagnostik yang diterapkan adalah, jika nilai VIF melampaui 10 atau nilai *tolerance* kurang dari 0,10, maka indikasi multikolinieritas pada model regresi teridentifikasi. Hasil perhitungan rinci disajikan dalam Tabel 3.

**Tabel 3.**  
Hasil Pengujian Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.644	1.554
	X2	.556	1.799
	Y1	.467	2.142

a. Dependent Variable: Y2  
(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 3, variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi tidak menunjukkan gejala multikolinieritas dalam model regresi. Ini karena nilai *tolerance* ketiganya di atas 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan guna mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Uji Glejser diterapkan sebagai metode deteksi, dengan kriteria bahwa ketiadaan heteroskedastisitas disimpulkan apabila nilai signifikansi yang didapatkan melampaui 0,05 ( $\alpha$ ). Hasil komprehensif pengujian heteroskedastisitas ini ditunjukkan pada Tabel 4.

**Tabel 4.**  
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.446	1.328		1.842	.072
	X1	-.057	.055	-.183	-1.035	.306
	X2	-.069	.094	-.139	-.732	.468
	Y1	.111	.107	.215	1.035	.306

a. Dependent Variable: ABS  
(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 4, tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini terbukti karena nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi semuanya lebih besar dari 0,05, sesuai dengan kriteria uji Glejser.

### 3. Pengujian Kesesuaian Model

Nilai koefisien determinasi multipel untuk model yang dirumuskan berdasarkan diagram jalur tersebut telah diperoleh, yaitu sebagai berikut.

$$R_1^2 = 0,533$$

$$R_2^2 = 0,383$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0,533) \cdot (1 - 0,383)$$

$$R_m^2 = 1 - (0,467) \cdot (0,617) = 1 - 0,2881 = 0,712$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi total dari analisis *path*, diperoleh nilai 0,712. Angka ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara kolektif berkontribusi sebesar 71,2% dalam menjelaskan keragaman kinerja pegawai PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa. Sisa 28,8% variasi kinerja pegawai diasumsikan dipengaruhi oleh variabel di luar lingkup penelitian ini.

### 4. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

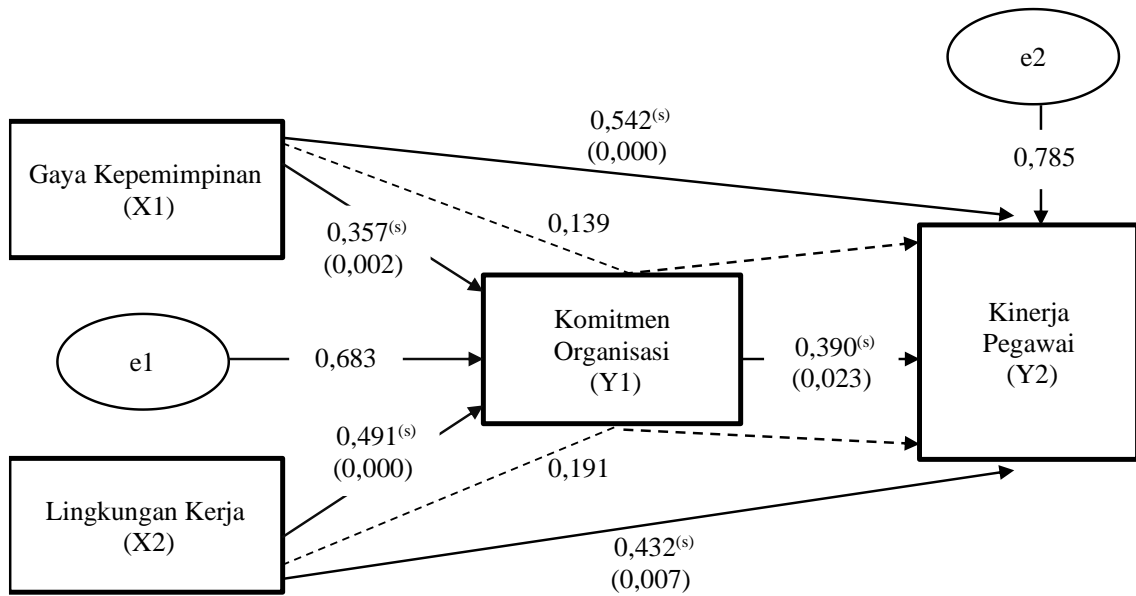
Hasil uji substruktur 1 dan substruktur 2 tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa digambarkan pada tabel 5.

**Tabel 5.**  
Hasil Pengujian Efek Langsung dan Tidak Langsung

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) → Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> )	0,357	-	0,357	0,002	Hipotesis pertama diterima
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) → Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> )	0,491	-	0,491	0,000	Hipotesis kedua diterima
3	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	0,542	-	0,542	0,000	Hipotesis ketiga diterima
4	Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	0,432		0,432	0,007	Hipotesis keempat diterima
5	Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	0,390		0,390	0,023	Hipotesis kelima diterima
6	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) → Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	-	0,139 (0,357*0,390)	0,139	-	Hipotesis keenam ditolak
7	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) → Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	-	0,191 (0,491*0,390)	0,191	-	Hipotesis ketujuh diterima

(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

Hasil dari uji substruktur 1 dan substruktur 2 memungkinkan pembentukan model jalur akhir, yang disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1**  
Model Analisis Jalur  
(Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2025)

$$\begin{aligned} \text{Error Term (e1)} &= \sqrt{1 - R_1^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,533} \\ &= 0,683 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Term (e2)} &= \sqrt{1 - R_2^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,383} \\ &= 0,785 \end{aligned}$$

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis, efek langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi adalah 0,357. Dengan nilai uji t sebesar 3,229 dan taraf signifikansi 0,002 ( $\leq 0,05$ ), hipotesis ini dapat diterima. Ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dirasakan karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh [Irianto & Sukiman \(2021\)](#), [Hidayat \(2022\)](#), serta [Budianto et al \(2024\)](#), yang juga menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Singkatnya, kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan cenderung meningkatkan komitmen organisasi.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa

Hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Analisis menunjukkan efek langsung lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,491. Dengan nilai uji t sebesar 4,448 dan taraf signifikansi 0,000 ( $\leq 0,05$ ), hipotesis kedua ini diterima. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa, semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh [Irianto & Sukiman \(2021\)](#), [Hidayat \(2022\)](#), dan [Budianto et al \(2024\)](#). Lingkungan kerja yang kondusif memang krusial dalam membentuk keterikatan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi mereka.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Analisis menunjukkan efek langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,542. Dengan nilai uji t 3,837 dan taraf signifikansi 0,000 ( $\leq 0,05$ ), hipotesis ini diterima. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh [Irianto & Sukiman \(2021\)](#), [Hidayat \(2022\)](#), serta [Kamil et al \(2023\)](#). Pemimpin yang efektif memang berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa

Hipotesis keempat mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Analisis data menunjukkan efek langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,432. Dengan nilai uji t 2,843 dan taraf signifikansi 0,007 ( $\leq 0,05$ ), hipotesis ini terbukti diterima. Ini berarti bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa akan berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya oleh [Irianto & Sukiman \(2021\)](#), [Hidayat \(2022\)](#), dan [Kamil et al \(2023\)](#), yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menawarkan kenyamanan fisik, tetapi juga secara signifikan meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

e. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa

Hipotesis kelima menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis, ditemukan bahwa efek langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,390. Dengan nilai uji t 2,347 dan taraf signifikansi 0,023 ( $\leq 0,05$ ), hipotesis ini diterima. Ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi karyawan di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian [Hidayat \(2022\)](#) dan [Bahri et al \(2023\)](#), yang juga menemukan pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang sangat berkomitmen cenderung bekerja dengan tanggung jawab, loyalitas, dan dedikasi penuh untuk mencapai tujuan perusahaan.

f. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa

Hipotesis keenam menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Analisis menunjukkan nilai efek tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0,139. Namun, berdasarkan perhitungan Sobel Test sebesar 1,89, yang lebih kecil dari 1,98 pada tingkat signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi belum mampu bertindak sebagai variabel *intervening* (penghubung) dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan temuan [Hidayat \(2022\)](#) yang menyatakan adanya mediasi. Ini mungkin karena efek langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih dominan dibandingkan efek tidak langsung melalui komitmen organisasi. Artinya, karyawan cenderung menilai bahwa kepemimpinan yang efektif sudah cukup untuk meningkatkan kinerja mereka secara langsung, tanpa harus diperkuat melalui komitmen organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi, berkomunikasi dengan baik, dan mengelola hubungan dengan bawahan secara positif dapat mendorong kinerja karyawan secara langsung. Meskipun demikian, penting bagi PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa untuk tetap memperhatikan aspek komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi dapat mendukung keberlanjutan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Dengan memperkuat gaya kepemimpinan yang mendorong loyalitas, keterlibatan emosional, dan rasa tanggung jawab karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk kinerja karyawan yang lebih optimal.

g. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa

Hipotesis ketujuh kami menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Analisis menunjukkan nilai efek tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar 0,191. Lebih lanjut, perhitungan *Sobel Test* sebesar 2,07, yang lebih besar dari 1,98 pada tingkat signifikansi 5%, mengindikasikan bahwa komitmen organisasi mampu bertindak sebagai variabel *intervening* (penghubung) yang signifikan dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian [Hidayat \(2022\)](#) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja dapat secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

## KESIMPULAN

Dari analisis yang telah dilaksanakan, berikut adalah beberapa kesimpulan yang relevan dari penelitian ini.

1. Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan akan meningkatkan komitmen organisasi.
2. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa. Artinya, lingkungan kerja yang lebih kondusif akan berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa. Hal ini berarti penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang lebih kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin baik pula kinerja karyawan.
6. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Namun, komitmen organisasi belum sepenuhnya berperan sebagai variabel *intervening* (penghubung) yang kuat dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dalam hal ini, komitmen organisasi terbukti mampu menjadi variabel *intervening* (penghubung) yang efektif dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sampulu Adi Jaya Prakarsa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Aziz, A., & Fauzah, Y. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(2), 124–144.
- Bahri, A., Gani, A., & Zakaria, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Mattoanging. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 114–126.
- Budianto, A., Indaryani, M., & Suroso, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi PT. Handal Sukses Karya Jepara. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 4(2), 35–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.24176/jsmb.v4i2.12840>

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–16.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 5(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M. I. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo, Jawa Timur)*. UPN “Veteran” Yogyakarta.
- Irianto, M. A., & Sukiman, J. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran utama tanjung perak surabaya. *Soetomo Business Review*, 2(2), 123–134. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.25139/sbr.v2i2.3514>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Lewa., & S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Kajian Bisnis dan Manajemen. *Edisi Khusus on Human Resources*, 1–22.
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 163–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1296>
- Mardiyana, M., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *JSMBI( Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia )*, 9(2), 100–113. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.32528/jsmbi.v9i2.2818>
- 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/https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Putri, D. R., & Winarningsih. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEDAUNG GROUP. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–16.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Triadi, R., Hidayah, S., & F. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 1–17.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.