
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN DAN IMPLIKASI PADA KINERJA
(STUDI KASUS PT. GRAHA MEDIA JAYA RAYA)**

¹Putri Nawang Sari, ²Tri Ngudi Wiyatno

Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pelita Bangsa,
Indonesia

¹putnawsari@gmail.com ²tringudi8@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen dan implikasinya terhadap kinerja. Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap komitmen dan implikasi nya terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha media jaya raya ?. Jenis Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Jumlah sampel adalah 80 Karyawan yang bekerja di PT. Graha media jaya raya . Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dansekunder yaitu penyebaran Kuesioner dan melalui google form kepada karyawan PT. Garaha media jaya raya . Penelitian mennggunakan aplikasi olah data Lisrel versi 8.8. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen , (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen , (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (4) lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (5) Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (6) lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen . (7) Komitmen, Gaya kepemimpinan , dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan,

**Kata kunci: Gaya kepemimpinnan, Lingkungan kerja, komitmen ,
Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Work Environment on Commitment and its Implications on Performance. The Problem Formulation in this study is The Influence of Leadership Style and Work Environment on Commitment and its Implications on Employee Performance at PT. Graha Media Jaya Raya? This type of research uses quantitative research. The number of samples is 80 employees who work at PT. Graha Media Jaya Raya. The data used in this study are primary and secondary data, namely the distribution of questionnaires and through Google Forms to employees of PT. Graha Media Jaya Raya. The study uses the Lisrel data processing application version 8.8. The results of this study are: (1) leadership style influences Commitment, (2) work environment influences Commitment, (3) leadership style influences Employee Performance, (4) environment influences Employee Performance, (5) Commitment influences Employee Performance. (6) work environment and leadership style simultaneously influence Commitment. (7) Commitment, leadership style, and work environment simultaneously influence employee performance.

Keywords: Leadership style, work environment, commitment, employee

performance

PENDAHULUAN

Pada zaman ini semua dituntut untuk saling berkompetisi, dan semua dituntut untuk memaksimalkan semua lini yang ada pada setiap perusahaan agar dapat memenangkan persaingan dengan kompetitor yang sudah ada. Demikian juga terhadap munculnya pendatang baru yang nantinya akan mengancam keberadaan perusahaan. Tidak hanya itu, mereka juga harus unggul dan bersiap diri dari segala macam ancaman produk pengganti atau yang sering didengar sebagai barang substitusi. Kesadaran dalam memaksimalkan dan menjaga kualitas dari setiap mekanisme di setiap lini perusahaan, maka perlu adanya manajemen yang baik dalam suatu perusahaan, salah satu bagian penting yang harus dikelola yakni sumber daya manusia (SDM) yang perusahaan miliki. Hal tersebut dibutuhkan agar perusahaan dapat berkompetisi dan berkelanjutan pada masa ini, dan perusahaan tidak hanya memfokuskan pada kebutuhan akan teknologi yang moderen, karena sekalipun terpenuhinya teknologi dan informasi, serta perusahaan memiliki modal tinggi dan memadainya bahan, hal itu tidaklah cukup, dikarenakan harus ada penunjang sumber daya manusia yang memiliki keandalan dan kualitas yang tinggi agar kepuasan kerja yang dihasilkan akan maksimal.

Tabel 1. Tabel Kinerja Karyawan PT. Graha Media Jaya Raya

No	Bulan	Target Kinerja	Tercapai
1	Januari	100%	80
2	Febuari	100%	82
3	Maret	100%	78
4	April	100%	80
5	Mei	100%	84
6	Juni	100%	74
7	Juli	100%	82
8	Agustus	100%	76
9	September	100%	88
10	Oktober	100%	80
11	November	100%	74
12	Desember	100%	82

Kinerja karyawan merupakan aset yang penting bagi Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan yang baik tentu bisa dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2011; Sutrisno, 2016; Bangun, 2012; Priansa, 2014). Pendapat lain dikemukakan oleh kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya (Sedarmayanti, 2011).



Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan di dalam jurnal (SUSAN, 2019), mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut John Frech dan Betram Raven dalam jurnal (SUSAN, 2019). Faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya antara lain sebagai berikut:

1. Para karyawan mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan memperoleh kepuasan kerja.
2. Orang-orang yang bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan.
3. Orang-orang mau bekerja sama karena keinginan untuk mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian, dan pengakuan

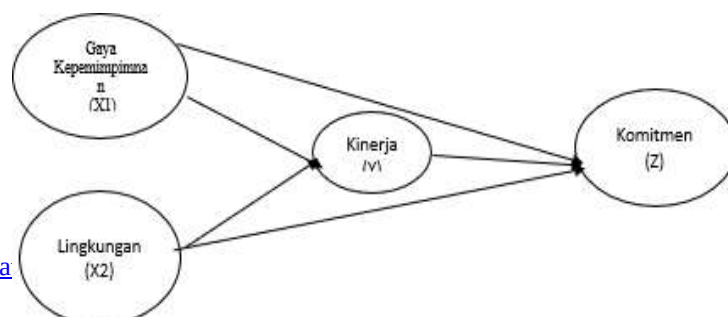
Menurut Prawirosoentono, (2008), di dalam jurnal (Marjaya & Pasaribu, 2019). Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performace*", yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Gibson (2005) kinerja (*performance*) di dalam jurnal (Efendi, 2020) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: Faktor individual, Faktor psikologis, Faktor organisasional. Sedarmayanti, (2009) di dalam jurnal (Hasibuan & Bahri, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Mangkunegara (2013:105) di dalam jurnal (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas

METODE PENELITIAN

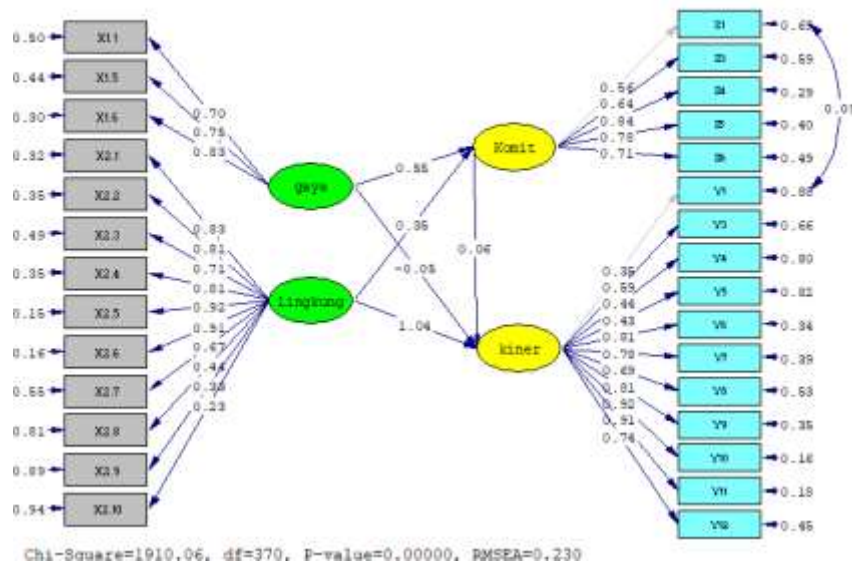
Jenis Penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka. Pengambilan sampel menggunakan metode kuesioner yang diolah di aplikasi lisrel 8.8 . Sampel menggunakan bagian dari populasi yang hendak di teliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2), Variabel Kinerja (Y), dan Variabel komitmen (Z). Sampel di ambil dari PT.Graha media jayabaya sebanyak 100 orang dengan jumlah sampel yang di tentukan menggunakan rumus slovin dan mencapai 80 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner



Gambar 1. Model penelitian

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model pengaruh dan hubungan kausalitas. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, teknis analisa yang digunakan adalah Strctural Equation Modelling (SEM). Dimana pada model ini memungkinkan seorang peneliti menjawab pertanyaan yang bersifat dimensional dengan mengukur apa indicator dari sebuah konsep dan mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah diidentifikasi dimensinya. Beberapa langkah analisis yang dilakukan menggunakan aplikasi Lisrel,

Langkah 1 : Merumuskan Model yaitu mengkonfirmasi perumusan struktur Hipotesis Penelitian melalui penggunaan analisis SEM yang sudah dirumuskan berdasarkan kajian tertentu atau penelitian terdahulu. **Langkah 2 : Membuat Diagram Jalur** yaitu dengan Menggambar atau menyusun diagram secara lengkap yang disebut dalam Lisrel adalah Basic Model. **Langkah 3 : Merumuskan Pengukuran Persamaan Struktural** setelah Diagram Jalur berhasil dibuat, langkah selanjutnya adalah mengubah Diagram Jalur kedalam bentuk persamaan, yaitu pengukuran variabel laten eksogen, persamaan pengukuran untuk variabel laten endogen dan persamaan struktural. **Langkah 4 : Memilih Data input dan Estimasi Model.** Setelah melakukan pengukuran persamaan, langkah selanjutnya adalah melakukan estimasi statistik SEM dengan data input yang dipakai berupamatriks Kovarian dimana akan selalu dinyatakan dengan *standardized units* yang nilainya adalah -1,00 dan +1,00. Setelah data input selesai dipilih, langkah selanjutnya adalah melakukan estimasi model sesuai dengan memilih program komputer yang akan di gunakan. **Langkah 5 : Identifikasi Model** yaitu dengan mengetahui apakah model yang dipakai dapat menghasilkan estimasi yang unik atau tidak, dan syarat nya adalah model tersebut bersifat *just identified* dan *overidentified*. Suatu model dapat dikatakan *just identified* apabila model memiliki derajat bebas sama dengan nol, dan dikatakan *overidentified* apabila derajat bebasnya lebih besar dari nol. **Langkah 6 : Uji Kesesuaian Model** berdasarkan uji Simultan yang akan dilakukan dan pengujian secara parsial yaitu uji T. Melalui hasil uji dengan diagram jalur (PTH) statistik dengan sebutan *t-value* akan ditampilkan hasil dengantingkat kesalahan uji sebesar 0,05. Dan untuk hasil uji yang tidak signifikan akan ditandai dengan garis dan angka berwarna merah. Setelah itu dilakukan uji kesesuaian model dengan analisis *Goodness of Fit Test* (GOF) yang terdiri atas tiga ketentuan, yaitu absolute, komparatif dan parsimoni. Selanjutnya akan dilakukan langkah terakhir, yaitu **Langkah 7 : Interpretasi dan Modifikasi Model** yaitu membuat penjelasan statistik dan kesimpulan penelitian yang sudah di lakukan menggunakan aplikasi Lisrel. Tujuan nya adalah untuk menjawab permasalahan penelitian dan mengidentifikasi hasil penelitian yang telah diperoleh.



Menurut hasil olah data diatas, terdapat delapan ukuran kesesuaian yang diperoleh memiliki indeks kesesuaian model pengukuran yang *good fit*, yaitu RMSEA, NNFI, NFI, IFI, dan CFI. Dan *Marginal fit* adalah GFI, AGFI, dan RFI. Dan hasil olah data juga menunjukkan bahwa semua indikator pembentukan variabel laten eksogen dari keempat variabel, semuanya mempunyai validitas yang baik karena semua indikator memiliki *Standardized Loading Factor (SLF)* $\geq 0,5$ atau nilai *thitung* $\geq 1,96$ (Hair, et.al., 2010)

No	Lintasan Struktural	Koef jalur	<i>t</i> tolue	<i>t</i> kriteria	Hasil Uji
1	Lingkungan [] Komitmen	0,35	2,45	1.96	Signifikan
2	Gaya kepemimpinan [] komitmen	0,55	3,36	1.96	Signifikan
3	Lingkungan kerja [] Kinerja	1,04	4,75	1.96	Signifikan
4	Gaya kepemimpinan [] Kinerja	0,05	-2.03	1.96	Tidak signifikan
5	Komitmen [] Kinerja	0,06	2,36	1.96	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan dengan LISREL 8.8

Tabel 3. Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Pengaruh Langsung Terhadap Kinerja	Pengaruh Tidak Langsung melalui Komitmen	Kesimpulan
1	$(0,35)2 \times 100 = 12,25$	$0,35 \times 2,45 \times 100 = 85,75$	Memediasi
2	$(0,55)2 \times 100 = 30,25$	$0,55 \times 3,36 \times 100 = 184,8$	Memediasi

HASIL PEMBAHASAN

Sugiyono (2006) dalam (Adri, 2008) menyatakan bahwa uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dalam suatu

instrumen, yang bertujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengembangan model pengajaran berbasis multimedia, maka uji validitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana model e-media yang dikembangkan dapat digunakan sebagai salah satu model media pengajaran, sehingga dapat diketahui tingkat kebenaran dan ketepatan dalam menggunakan media tersebut

Dari hasil olah data yang telah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 23.0 terdapat 4 lintasan struktural yang tidak signifikan dan ada 3 lintasan yang signifikan, diantaranya adalah . gaya kepemimpinan dan kinerja, hal ini disebabkan karena tValue yang diperoleh adalah sebesar -2,03 sedangkan tKriteria yang ditentukan sebesar 1,96 dengan tingkat pengaruh $(0,05)^2 = 0,25$ penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen. Hal ini disebabkan karena tValue yang diperoleh adalah sebesar 2,45 sedangkan tKriteria yang telah ditentukan sebesar 1,96 penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wowor et al., 2016) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen. Hal ini disebabkan karena tValue yang diperoleh adalah sebesar 0,55 sedangkan tKriteria yang telah ditentukan sebesar 1,96 penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nty, 2005) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja . Hal ini disebabkan karena tValue yang diperoleh adalah sebesar 4,75 sedangkan tKriteria yang telah ditentukan sebesar 1,96 penelitian ini sejalan dengan penelitian (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja . Hal ini disebabkan karena tValue yang diperoleh adalah sebesar 2,36 sedangkan tKriteria yang telah ditentukan sebesar 1,96 penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arina, 2014) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja

KESIMPULAN

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan PT. Graha media jaya raya. Hal ini dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen karyawan

PT. Graha media jaya raya, Hal ini dapat membuktikan bahwa semakin bagus Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Graha media jaya raya. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam bekerja Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Graha media jaya raya, Hal ini membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen yang



ada di PT. Graha media jaya raya

Berbagai saran sebagai bentuk usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen pada Kinerja Karyawan PT. Graha media jaya raya . Berdasarkan hasil analisis deskriptif tanggapan responden maka dapat dikemukakan saran-saran untuk manajerial PT, Graha media jaya raya adalah PT. Graha media jaya raya di harapkan mampu memperbaiki dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan nya, sehingga karyawan akan lebih senang bekerja dan dapat meningkatkan Kinerja nya. Para pimpinan PT.Graha media jaya raya di harapkan mampu memebri semangat dan motivasi kepada karyawan, juga memberikan arahan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Serta dapat membangun hubungan yang baik antara Pimpinan dan karyawan, sehingga tercipta sebuah hubungan yang dapat memepererat perusahaan dengan karyawan.

Penelitian ini dilakukan menggunakan hasil pemikiran dari penulis, oleh karena itu banyak sekali kekurangan yang ada dalam penelitian. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dapat menggali lebih dalam pengaruh dan penyebab terjadinya. beberapa hal dalam perusahaan sehingga dapat dijadikan acuan untuk perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan bagi semua karyawan nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adri, M. (2008). Uji Validitas dan Reliabilitas Paket Multimedid Interaktif 1. 1-15.
- Arina, N. (2014). ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Skripsi*, 11, 1-42.
- Avengelist, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Career Development Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indonesia Epson Industry. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 211-225. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989>
- Efendi, R. (2020). Riyanto Efendi , Pascasarjana Pendidikan Ekonomi , Universitas Negeri Yogyakarta Abstrak . Kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 5.
- Rezeki, F., & Hidayat, R. (2021). THE EFFECT OF TRAINING , WORK STRESS AND WORK ABILITY ON WORK PERFORMANCE PT MUKTI MANDIRI. 06(02), 245-256. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i2.481>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. 11(September 2021), 54-72
- Hidayat, R. (2021a). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hidayat, R. (2021b). The Effect of Transformation Leadership, Motivation, and Work Ethos on Employee Performance. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2303636>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan



- Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Muhamad Iqbal, R. (2010). *Sarita dan Agustia 2010*.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nty, S. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 69–84. <http://eprints.undip.ac.id/14970/>
- Saputra, W. (2016). Auditing Process on Electronic Commerce Systems. *Akuntabilitas*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3581>
- SUSAN, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Wowor, G. J. J., Sumayku, S. M., & Siwi, M. O. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(038), 1–12.

