

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Kementerian Agama Kota Solok

Indah Rosiani¹, Marta Widian Sari², Bayu Pratama Azka³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

e-mail: indahrosiyani2017@gmail.com¹, martawidiansari@upiypk.ac.id²,
bayupratamaazka@upiypk.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening di Kementerian Agama Kota Solok. Analisis data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 69 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan program SmartPls. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang baik dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi. Terdapat hubungan yang baik dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi. Terdapat korelasi yang negatif dan negatif antara Gaya Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja. Terdapat hubungan yang baik dan kuat antara Lingkungan Kerja dengan Efektivitas Kerja. Terdapat korelasi yang substansial dan positif antara Komitmen Organisasi dengan Efektivitas Kerja. Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh yang baik dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap Komitmen Organisasi dengan Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja, Komitmen Organisasi*

Abstract

This study aimed to assess the impact of Leadership Style and Work Environment on Employee Work Effectiveness, with Organizational Commitment serving as an intervening variable in the Ministry of Religion of Solok City. The data analysis employed a questionnaire, using a sample of 69 respondents. The employed analytical technique is path analysis with the SmartPls program. The study's results indicate a favorable and significant relationship between Leadership Style and Organizational Commitment. A good and significant relationship exists between Work Environment and Organizational Commitment. There exists a negative and adverse correlation between Leadership Style and Work Effectiveness. A good and strong relationship exists between Work Environment and Work Effectiveness. There exists a substantial and affirmative correlation between Organizational Commitment and Work Effectiveness. Leadership Style exerts a favorable and significant impact on Work Effectiveness, with Organizational Commitment serving as an intervening variable. The Work Environment exerts a negligible and adverse effect on Organizational Commitment, with Work Effectiveness serving as an intervening variable.

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

PENDAHULUAN

Dalam manajemen, pengelolaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien—baik manusia, keuangan, maupun material—sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Juhji (2020) menyatakan bahwa manajemen berasal dari istilah Latin "manus," yang berarti tangan, dan "setuju," yang berarti melaksanakan, yang berpuncak pada kata kerja "manajer," yang berarti menangani. Dalam bahasa Arab, manajemen didefinisikan sebagai "idaarah," yang berasal dari istilah "adaara," yang berarti pengaturan. Hal ini menggarisbawahi perlunya perencanaan dan pengelolaan sumber daya untuk memastikan

pencapaian tujuan yang efektif.

Tanjung dkk. (2022) mendefinisikan manajemen sebagai pencapaian tujuan yang ditetapkan melalui kegiatan kolaboratif individu. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset yang signifikan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sebagian besar bergantung pada kualitas SDM-nya.. SDM berperan penting dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, karena merekalah yang menentukan bagaimana input dari lingkungan dapat diolah menjadi output yang tepat (Tanjung et al., 2022). Oleh karena itu, kualitas SDM yang baik harus terus ditingkatkan untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Di era globalisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan tempat kerja merupakan faktor penentu efektivitas kerja organisasi. Efektivitas kerja mengukur kapasitas organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan terkait dengan waktu, kuantitas, dan kualitas hasil yang dicapai. Laili et al. (2023) menyatakan bahwa efektivitas kerja mencerminkan sejauh mana tujuan organisasi tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Akibatnya, pemimpin yang profesional akan menginspirasi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya, dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung produktivitas mereka.

Dian Sudiantini dan Farhan Saputra (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi orang untuk mengerahkan upaya yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat penting, karena dapat memengaruhi kinerja karyawan (Astuti et al., 2022). Jahroni (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah proses di mana individu melihat kepentingan pribadi dalam kesejahteraan dan pengembangan organisasi, disertai dengan sikap yang menandakan dedikasi mereka terhadap organisasi.

Kementerian Agama Kota Solok adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam urusan agama di Indonesia. Dengan 69 karyawan yang bekerja untuk melayani masyarakat, organisasi ini harus mampu mengelola SDM dengan baik agar dapat menciptakan efektivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan yang bekerja dengan kepemimpinan yang baik dan dalam lingkungan kerja yang mendukung umumnya menunjukkan peningkatan produktivitas, inovasi, dan antusiasme dalam menyelesaikan tugas. Komitmen organisasi yang kuat secara signifikan menghubungkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja. Karyawan dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menimbulkan risiko yang lebih besar, menunjukkan tingkat retensi yang lebih tinggi, dan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi Kementerian Agama Kota Solok untuk tetap fokus pada kualitas kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi.

Efektivitas Kerja (Y)

Organisasi akan menerapkan berbagai metode untuk meningkatkan kompetensi stafnya. Peningkatan kompetensi karyawan harus dilakukan secara terus-menerus dan konsisten, meskipun ada potensi perubahan yang terjadi setiap saat dan di mana saja, sehingga memerlukan investasi finansial yang besar. Manajemen harus membuat rencana yang komprehensif untuk meningkatkan kapasitas personel sebagai aset pemeliharaan yang penting. Lebih jauh, manajemen harus memandu penerapan praktik kerja yang efisien bagi staf. Efektivitas akan menghasilkan manfaat yang optimal bagi Perusahaan. Nofrialdi et al. (2023) menegaskan bahwa efektivitas merupakan pengertian yang penting bagi suatu perusahaan, karena mencerminkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Efektivitas dapat berkorelasi dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya atau berbanding terbalik dengan hasil aktual. Efektivitas menyangkut hasil yang diperoleh dari penilaian suatu proses yang kemudian menghasilkan hasil yang dapat diamati. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai metrik untuk keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya (Rustan Ali, 2021). Efektivitas kerja didefinisikan sebagai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Lebih jauh, hal ini menggambarkan korelasi antara keluaran dan tujuan, di mana efektivitas dinilai berdasarkan sejauh mana keluaran atau hasil

kebijakan selaras dengan tujuan yang diinginkan, dengan mengabaikan pengaruh tenaga kerja, waktu, biaya, kecerdasan, dan peralatan yang telah ditentukan sebelumnya. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja meliputi: a) Kepemimpinan yang efektif (Najib M, t.t.). b) Pasar kerja yang meningkat. b) Inisiatif untuk meningkatkan produktivitas. d) Kehadiran kepemimpinan dan keterlibatan karyawan.

Gaya Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan secara inheren terkait dengan perilaku kepemimpinan, karena ditandai dengan kehadiran individu yang sangat dihormati. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengacu pada pendekatan perilaku seorang pemimpin, yang mencakup kapasitas mereka untuk memimpin. Manifestasi ini biasanya memiliki pola atau struktur tertentu (Salsabilla et al., 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang sangat dihormati, dengan sikap dan tindakan mereka yang memiliki kapasitas untuk memengaruhi orang lain. Kepemimpinan partisipatif sama dengan pengambilan keputusan melalui berbagai proses dan prosedur. Selama proses pengambilan keputusan, gaya partisipatif digunakan, yang memungkinkan orang lain memberikan rekomendasi dan pertimbangan. Kepemimpinan partisipatif dicirikan oleh transparansi dan kepercayaan yang kuat kepada bawahan, yang memfasilitasi keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku atau pendekatan yang digunakan oleh para pemimpin untuk memengaruhi pikiran, emosi, sikap, dan tindakan anggota organisasi atau bawahan (Research Innovation et al., 2021). Menurut beberapa temuan penelitian yang dilakukan oleh para profesional, hal itu kemungkinan dipengaruhi oleh elemen-elemen lain. a) Hubungan pemimpin-anggota mengacu pada tingkat hubungan antara pemimpin dan bawahan, khususnya sejauh mana kelompok memberikan dukungan kepada pemimpinnya. b) Struktur tugas mengacu pada sejauh mana tugas yang harus dilakukan terorganisasi dan apakah tugas tersebut didukung oleh prosedur yang pasti dan eksplisit. Kekuasaan seorang individu ditentukan oleh dampaknya terhadap kriteria yang disetujui, termasuk keputusan hubungan kerja karyawan, penegakan disiplin, dan promosi.

Lingkungan Kerja (X2)

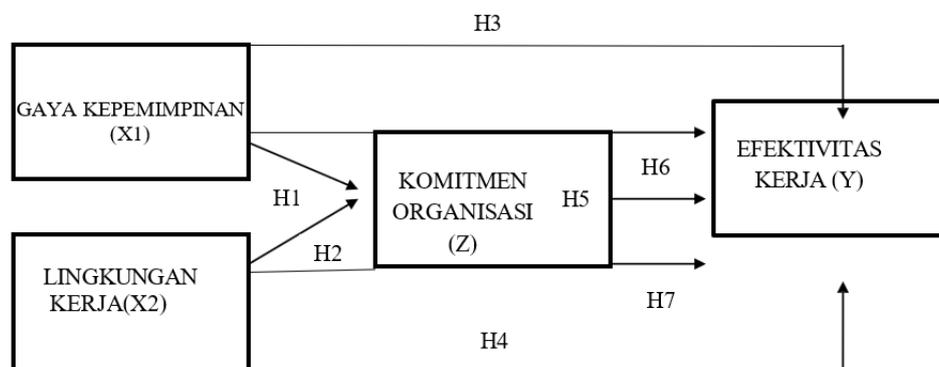
Lingkungan kerja meliputi semua unsur fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila individu dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nurhandayani, 2022). Pertumbuhan kinerja karyawan memerlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung tugas karyawan secara efektif. Lingkungan kerja menjadi hal yang penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang bersifat positif maupun negatif.

Hermawan (2022) menegaskan bahwa perusahaan juga harus menjaga kinerja karyawannya, karena fluktuasi kinerja sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal, Perusahaan harus berupaya untuk menanamkan rasa kebersamaan kepada karyawannya dengan memberikan kemudahan-kemudahan, seperti memfasilitasi pelaksanaan ibadah umrah bagi karyawan muslim yang telah mengabdikan selama lima tahun, memberikan fasilitas yang sama kepada karyawan lainnya, menyediakan shuttle bus bagi yang berdomisili di wilayah Jabodetabek, dan membina suasana kekeluargaan di lingkungan kantor melalui peningkatan hubungan antar karyawan. Afandi mengidentifikasi variabel lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut: a) Tata letak ruang kerja, b) Desain pekerjaan, c) Keadaan lingkungan, d) Tingkat privasi visual dan pendengaran. Pengaruh Lingkungan Psikologis Afandi menegaskan bahwa unsur lingkungan psikologis berhubungan dengan interaksi sosial dan organisasi, yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara berikut: a) Beban kerja yang berlebihan, b) Sistem pengawasan yang tidak memadai, c) Ketidakpuasan, d) Transformasi dalam berbagai aspek, e) Konflik antar individu dan kelompok.

Komitmen Organisasi (Z)

Efektivitas manajemen organisasi sangat dipengaruhi oleh kecakapan dalam mengelola sumber daya manusianya. Dalam manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi perilaku manusia dalam suatu

organisasi, sehingga mendorong banyaknya diskusi dan penelitian. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keselarasan individu dengan filosofi pendiri, kriteria seleksi, manajemen puncak, proses sosialisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan dalam perusahaan. Budi Raharjo dkk. (2023) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan unsur penting dari perilaku organisasi, karena mencakup pola perilaku, niat, kekuatan motivasi, dan sikap. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat persepsi karyawan terhadap hubungan psikologis dengan pekerjaan dan perannya, serta tingkat asimilasi mereka terhadap sifat dan cita-cita organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Khairuddin (2021), komitmen organisasi mengacu pada tingkat kepercayaan dan penerimaan individu terhadap tujuan, disertai dengan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Pengabdian ini juga mencerminkan pola pikir yang ditunjukkan oleh karyawan. Mereka bercita-cita untuk mencapai tujuan secara kolaboratif dengan organisasi. (Arif Rachman Putra, 2023). Komitmen organisasi merupakan metrik perilaku penting yang digunakan untuk mengevaluasi kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota suatu bisnis. Komitmen merupakan afiliasi dan keterikatan substansial individu terhadap organisasi. Karyawan yang menunjukkan dedikasi tinggi diharapkan untuk fokus pada pencapaian kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan keyakinan terhadap cita-cita dan tujuan perusahaan, serta keterlibatan emosional dan pengabdian kepada organisasi. (M. Rizal et al., 2023). Komitmen organisasi dapat berkembang melalui pengalaman sehari-hari individu, yang menumbuhkan keterlibatan kognitif yang mendalam dengan keadaan organisasi. Keterlibatan ini dapat merangsang semangat dan antusiasme, memotivasi individu untuk tekun mengejar kegiatan yang mapan dengan ketekunan dan konsistensi yang tak tergoyahkan. Faktor-faktor yang menentukan komitmen organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Dhini Anggriani (2024), adalah sebagai berikut: a) Karakteristik karyawan, termasuk masa kerja dalam suatu organisasi dan beragam kebutuhan serta aspirasi individu, b) Atribut pekerjaan, seperti identitas peran dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, c) Pengalaman kerja, mencakup afiliasi organisasi sebelumnya dan persepsi individu terhadap organisasi, d) Keandalan organisasi di masa lalu dan cara karyawan mengekspresikan sentimen mereka terhadap organisasi.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka piker diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Diduga adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
3. Diduga adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja.
4. Diduga Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja.
5. Diduga adanya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja.
6. Diduga adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dengan Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening.
7. Diduga adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

dengan Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening

METODE

Kantor Kementerian Agama kota Solok beralamat di Jl. Kapten Marah Yulius No.1, VI suku, Kec. Lubuk Sikarah, Kota Solok, Sumatra Barat yang berjumlah 69 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan memakai pendekatan deskriptif, Pendekatan kuantitatif juga sering disebut dengan pendekatan *positivisme* dikarena berlandaskan pada filsafat *positivisme*. menurut Sugiono (D. M. Putri et al., 2021) mengatakan “metode deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif dan kausal untuk menjelaskan subjek penelitian atau temuan investigasi. Untuk menghindari ketidakakuratan dalam memperkirakan variabel yang diteliti, penting untuk menjelaskan definisi setiap variabel berdasarkan masalah yang diidentifikasi. Dalam hal ini, definisinya adalah sebagai berikut:

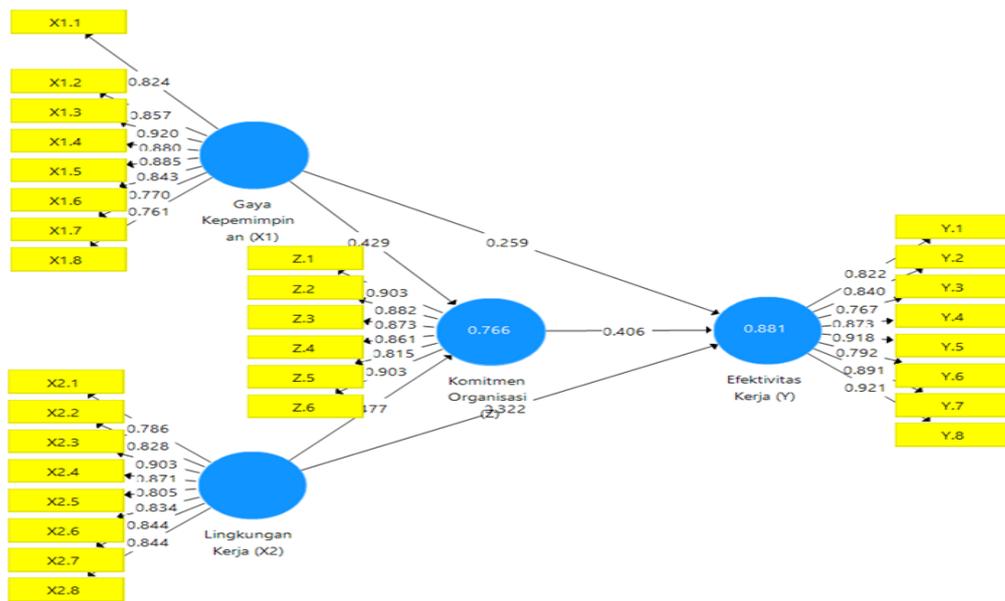
- a. Variabel Bebas (X1) : Gaya Kepemimpinan
- b. Variabel Bebas (X2) : Lingkungan Kerja
- c. Variabel Terikat (Y) : Efektivitas Kerja
- d. Variabel Intervening (Z) : Komitmen Organisasi

Menurut (YR Rango, 2022) menyatakan Populasi sendiri merupakan gambaran dari sejumlah data yang memiliki jumlah yang sangat banyak dan luas yang terdapat dalam sebuah penelitian. Populasi tidak hanya terdiri dari individu tetapi juga benda dan entitas alamiah lainnya. Populasi tidak hanya mencakup jumlah benda atau subjek yang diteliti tetapi juga atribut dan fitur yang melekat padanya. Populasi penelitian ini terdiri dari 69 pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Solok. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu memilih seluruh populasi subjek penelitian. Sampling jenuh adalah metode sampling di mana setiap anggota populasi dimanfaatkan sebagai sampel (Arya Prameswara Rizki et al., 2024). Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa sampel mencakup semua pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Solok, dengan menggunakan metode sampling sensus, yang mencakup seluruh populasi sebanyak 69 pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Solok. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak SMART PLS. Perangkat lunak ini dimanfaatkan karena penelitian ini lebih bersifat prediktif dan menjelaskan faktor laten daripada menguji hipotesis, dan ukuran sampelnya cukup kecil. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis menggunakan SEMPLS pada empat variabel. Dalam penelitian ini, pembentukan variabel laten sepenuhnya bersifat reflektif, yang menunjukkan bahwa keempat variabel laten tersebut memengaruhi indikator. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dievaluasi dengan membandingkan t-statistik atau t-hitung dengan nilai t-tabel sebesar 1,96 pada tingkat alfa 5%. Jika t-statistik/t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,96 pada tingkat alfa 5%, maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Jika t-statistik melebihi 1,96 pada tingkat alfa 5%, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model persamaan struktural, yang sering dikenal sebagai Pemodelan Persamaan Struktural (SEM), mencakup dua pendekatan. Yang pertama disebut sebagai Pemodelan Persamaan Struktural Berbasis Kovariansi (CB-SEM), sedangkan yang kedua dikenal sebagai Pemodelan Persamaan Struktural Berbasis Varians (VB-SEM), terkadang disebut sebagai Kuadrat Terkecil Parsial (PLS). Nusrang dkk. (2023) mendefinisikan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) sebagai teknik analisis statistik multivariat yang mengintegrasikan analisis regresi dengan analisis faktor. Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) juga dapat menjelaskan korelasi linier simultan antara variabel yang dapat diamati (indikator) dan variabel yang tidak dapat diamati (variabel laten). Kasus lain dapat disebut sebagai Analisis Jalur atau Analisis Faktor Konfirmatori, karena keduanya merupakan bentuk spesifik SEM. Hubungan dapat dibuat antara satu atau lebih variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen. Penelitian ini melakukan analisis outer model untuk mengevaluasi Average Variance Extracted (AVE) dan Internal Consistency Reliability.

(Susanto & Azizah, 2024). Uji validitas konvergen menilai kekuatan hubungan antara konstruk dan variabel laten. Hal ini berpegang pada prinsip bahwa pengukuran variabel manifest suatu konstruk harus memberikan akumulasi yang tinggi. Uji validitas konvergen dinilai dari nilai faktor pemuatan setiap indikator konstruk. Pedoman konvensional untuk mengevaluasi validitas konvergen menetapkan bahwa faktor pemuatan harus melebihi 0,7. Nilai faktor pemuatan antara 0,6 dan 0,7 masih sesuai untuk evaluasi konfirmatori dan penelitian eksplanatori. Average Variance Extracted (AVE) harus melebihi 0,5.



Gambar 2. Path Analysis

Tabel 1. Result For Inner Weights

| Uraian | Original Sample | T Statistics | P Values | Ket |
|--|-----------------|--------------|--------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) | 0,429 | 3,304 | 0,001 | Diterima |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) | 0,477 | 3,144 | 0,001 | Diterima |
| Gaya Kepemimpinan (X1) -> Efektivitas Kerja (Y) | 0,259 | 1,896 | 0,057 | Ditolak |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Efektivitas Kerja (Y) | 0,322 | 2,540 | 0,014 | Diterima |
| Komitmen Organisasi (Z) -> Efektivitas Kerja (Y) | 0,406 | 3,291 | 0,001 | Diterima |
| Gaya Kepemimpinan (X1)-> Komitmen Organisasi (Z)-> Efektivitas kerja (Y) | 0,175 | 2,543 | 0,011 | Diterima |
| Lingkungan Kerja (X2)-> komitmen Organisasi (Z)-> Efektivitas kerja (Y) | 0,194 | 1,943 | 0,051 | Ditolak |

Sumber : Hasil Uji Model SmartPLS, tahun 2025

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi
 Hasil pengujian data perangkat lunak SmartPLS menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi. Korelasi antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah 0,429, yang menunjukkan hubungan yang baik antara kedua variabel. Nilai P sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf alpha 5% (0,001 < 0,05), yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai t-statistik sebesar 3,304 dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,96 untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Karena nilai

t-statistik melebihi nilai t-tabel sebesar 3,304 dan 1,96, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kementerian Agama Kota Solok. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian data dari program SmartPLS menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Korelasi antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah 0,429, yang menunjukkan hubungan yang baik antara kedua variabel tersebut. Nilai P sebesar 0,001 lebih rendah secara signifikan dibandingkan dengan taraf alpha 5% ($0,001 < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar. Nilai t-statistik sebesar 3,304 yang akan digunakan untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,96. Oleh karena nilai t-statistik tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 3,304 dan 1,96, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kementerian Agama Kota Solok. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini terkonfirmasi.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian data perangkat lunak SmartPLS menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Korelasi antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah 0,429, yang menunjukkan hubungan yang baik antara kedua variabel tersebut. Nilai P sebesar 0,001 jauh lebih rendah dari taraf alpha 5% ($0,001 < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar. Nilai t-statistik sebesar 3,304 yang dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,96 untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Karena nilai t-statistik melebihi nilai t-tabel sebesar 3,304 dan 1,96, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kementerian Agama Kota Solok. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini terkonfirmasi.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian data perangkat lunak SmartPLS menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Korelasi antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah 0,429, yang menunjukkan hubungan yang baik antara kedua variabel tersebut. Nilai P sebesar 0,001 secara signifikan lebih rendah dari taraf alpha 5% ($0,001 < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh yang besar. Nilai t-statistik sebesar 3,304 yang dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,96 untuk mengonfirmasi penerimaan atau penolakan hipotesis. Karena nilai t-statistik melebihi nilai t-tabel sebesar 3,304 dan 1,96, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kementerian Agama Kota Solok. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini terkonfirmasi.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,429 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah positif. Dimana nilai P-Value sebesar 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,304 untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,304 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kementerian Agama Kota Solok. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian data perangkat lunak SmartPLS menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi. Korelasi antara gaya kepemimpinan dengan

komitmen organisasi adalah 0,429, yang menunjukkan hubungan yang baik antara kedua variabel. Nilai P sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf alpha 5% ($0,001 < 0,05$), yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai t-statistik sebesar 3,304 yang dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,96 untuk mengevaluasi penerimaan atau penolakan hipotesis. Karena nilai t-statistik melebihi nilai t-tabel sebesar 3,304 dan 1,96, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kementerian Agama Kota Solok. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini terkonfirmasi.

7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian data perangkat lunak SmartPLS menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi. Korelasi antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah 0,429, yang menunjukkan hubungan yang baik antara kedua variabel. Nilai P sebesar 0,001 lebih rendah secara signifikan dari taraf alpha 5% ($0,001 < 0,05$), yang menunjukkan pengaruh yang cukup besar. Nilai t-statistik sebesar 3,304 akan digunakan untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis. Perbandingan antara nilai t-statistik dengan nilai t-tabel adalah 1,96. Karena nilai t-statistik melebihi nilai t-tabel yaitu 3,304 dan 1,96, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kementerian Agama Kota Solok. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

SIMPULAN

Dari pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada Kementerian Agama Kota Solok, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja pada Kementerian Agama Kota Solok, Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja pada Kementerian Agama Kota Solok, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Kementerian Agama Kota Solok, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja pada Kementerian Agama Kota Solok, Gaya Kepemimpinan memediasi Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja pada Kementerian Agama Kota Solok, Lingkungan Kerja tidak memediasi Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja pada Kementerian Agama Kota Solok.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Rachman Putra, D. D. (2023). PENGUATAN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KARIR DAN PROFESIONALISME KARYAWAN.
- Arya Prameswara Rizki, Hendri, E., & Darmawati, T. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Sinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(2), 202–210. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10476890>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). 4(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Budi Raharjo, S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur 1*. 4(1), 143–156. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.930>
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 260–266. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i7.4121>
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>

- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 22, Issue 2). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Inovasi Penelitian, J., Dirgahayu Erri, O., Puji Lestari, A., Herlan Asymar, H., Bina Sarana Informatika, U., & Kramat Raya, J. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. 1(9).
- Juhji, W. W. E. M. N. S. (2020). *Pengertian, Ruang Lingkup, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*.
- Jahroni, D. D. R. M. E. A. S. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi.
- Khairuddin, K. (2021). KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI MASA KERJA. *JURNAL SOCIAL LIBRARY*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Laili, R., Sos, S., Si, M., Juliati, R., Nifi,), Ip, S., Stia,), & Dewa, B. P. (2023). ANALISIS PROSEDUR PEN YIMPANAN ARSIP DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM (BAWASLU) KOTA PALEMBANG. 18(1).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Nofrialdi, R., Bimas Saputra, E., Saputra, F., & Nofriadi, R. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja, Perilaku Individu dan Supply Chain. 1(1). <https://doi.org/10.38035/jmpd.v1i1>
- Rustan Ali, F. A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir.
- Salsabilla, B., Indah Lestari, F., Erlita, M., Dian Insani, R., Santika, R., Amalia Ningsih, R., & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan.
- Susanto, A., & Azizah, A. H. (2024). SNESTIK Seminar Nasional Teknik Elektro, Sistem Informasi, dan Teknik Informatika Analisis Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Tangerang Gemilang Menggunakan Metode Enhanced Information System Success Model. <https://doi.org/10.31284/p.snestik.2024.5879>
- Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). MANAJEMEN MUTU DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN. *JURNAL PENDIDIKAN GLASSER*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.32529/glasser.v6i1.1481>