



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi terhadap Komitmen dan Implementasinya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Koperasi Mitra Sejahtera Universitas Pelita Bangsa Indonesia)

Alan Suryananta Hendrawan¹, Septian Dwi Cahyo², Nurhayati³, Retno Purwani Setyaningrum⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia

E-mail: alansuryananta@gmail.com, septianblc1@gmail.com,
nurhayati08062000@gmail.com,
retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-07-12 Revised: 2023-08-22 Published: 2023-09-01 Keywords: <i>Leadership Style;</i> <i>Compensation;</i> <i>Commitment;</i> <i>Performance.</i>	This observation intends to be able to determine the effect of leadership style, compensation on commitment and its implementation on the performance of Employees of the Mitra Sejahtera Cooperative PT. Denso Group. The total population in this study was 128 people with the determination of the number of samples using the slovin formula which produced 115 respondents. This study uses the Structural Equation Modeling (SEM) analysis model to be able to find out how much influence the independent has on the dependent variable through the intervening variable, carried out using the Lisrel 8.8 program. This research test succeeded in concluding that Leadership Style has a substantial effect on Commitment. Compensation has no substantial effect on Commitment. Leadership style has no significant effect on performance. Compensation turned out to have a positive and significant effect on performance. Commitment has a positive and substantial effect on performance. Leadership Style, Compensation has a substantial effect on Commitment. Meanwhile, Leadership Style, Compensation, Commitment have a substantial effect on performance. Then the Commitment variable becomes a mediator between the Leadership Style and Performance variables. And the Commitment variable becomes a mediator between the Compensation variable on performance.
Artikel Info Sejarah Artikel Diterima: 2023-07-12 Direvisi: 2023-08-22 Dipublikasi: 2023-09-01 Kata kunci: <i>Gaya Kepemimpinan;</i> <i>Kompensasi;</i> <i>Komitmen;</i> <i>Kinerja.</i>	Abstrak Observasi ini bermaksud agar dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap komitmen serta implementasinya pada kinerja Karyawan Universitas Pelita Bangsa. Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini adalah 128 orang dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang menghasilkan 115 responden. Penelitian ini menggunakan analisa model <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara <i>independent</i> terhadap variabel <i>dependent</i> melalui variabel <i>intervening</i> , dilakukan dengan menggunakan program lisrel 8.8. Uji penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh substansial terhadap Komitmen. Kompensasi tidak berpengaruh substansial terhadap Komitmen. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Kompensasi ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Komitmen berpengaruh positif dan substansial terhadap Kinerja. Gaya Kepemimpinan, Kompensasi berpengaruh substansial terhadap Komitmen. Sedangkan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen berpengaruh substansial terhadap Kinerja. Kemudian untuk variabel Komitmen menjadi mediator antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja. Variabel Komitmen menjadi mediator antara variabel Kompensasi terhadap kinerja.

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia, juga dikenal sebagai HRM (Human Resoure Management), mirip dengan sains dan seni karena mampu mengatur peran dan hubungan karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, organisasi, dan masyarakat. Menurut (Hidayat et al., 2022). Menurut Susan, (2019). "Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, mengevaluasi dan juga memberi kompensasi kepada karyawan dan mengelola hubungan kerja, kesehatan dan

keselamatan, dan hal-hal yang terkait dengan peradilan" (Hidayat et al., 2022).

Universitas Pelita bangsa adalah sebuah badan yang berada di dalam naungan Yayasan Pelita Bangsa diciptakan guna untuk memenuhi seluruh kebutuhan masyarakat akan pendidikan tinggi. Karyawan Universitas Pelita Bangsa pun juga memerlukan hak-hak mereka untuk keberlangsungan kerja mereka, sehingga muncul Kinerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu bagaimana gaya kepemimpinan

perusahaan tersebut serta bagaimana dengan kompensasinya. Jika karyawan pada suatu perusahaan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik, sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi serta komitmen atas pekerjaannya.

Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan terlihat dari kinerja yang dihasilkan karyawannya. Apabila kinerja seorang karyawannya baik, tidak sulit untuk perusahaan mencapai tujuan dan target dengan lebih cepat dan mudah, namun apabila kinerja karyawan sebuah perusahaan buruk hal yang terjadi ialah sebaliknya. Maka dari itu, sebuah perusahaan sudah seharusnya mempertahankan dan meningkatkan kinerja dari karyawannya. (Nugraha & Tjahjawati, 2018). Gordon mengatakan dalam Nawawi (2016) "kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan serta kemampuan karyawan".

Permasalahan muncul akibat menurunnya kinerja yang dimiliki karyawan, dengan menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi pencapaian target perusahaan/badan/organisasi, akibatnya perusahaan/badan/organisasi mengalami kerugian karena target yang tidak tercapai. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yakni sebagai berikut gaya kepemimpinan, disiplin, kompensasi, motivasi. Berdasarkan data diagram Kinerja Karyawan Universitas Pelita bangsa menunjukkan bahwa penurunan target pencapaian perbagian setiap tahunnya. Berdasarkan data dibawah, dapat dilihat pada 2 tahun terakhir penurunan target pencapaian karyawan setiap bagian. Persentase penurunan target dapat menjadi tolak ukur kinerja suatu perusahaan/badan/organisasi.



Grafik 1. Data Pencapaian Targer Koperasi Karyawan Mitra Sejahtera (K2MS)
(Sumber: Koperasi Karyawan Mitra Sejahtera (K2MS) Universitas Pelita bangsa 2021)

Menurut penelitian yang ada, kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasinya. Menurut (Akbar et al., 2017) dari jurnal Allen dan Meyer (1990), "indikator-indikator berikut ini dapat menjadi tolak ukur komitmen organisasi: Indikator komitmen afektif berdasarkan ciri-ciri pribadi dan pengalaman kerja. Ukuran dan/atau jumlah taruhan sampingan individu, serta persepsi terhadap suatu kurangnya pilihan pekerjaan lain, adalah indikator komitmen kontinuitas berikutnya. Pengalaman sosialisasi individu sebelum bergabung dengan organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan setelah bergabung dengan organisasi adalah indikator komitmen normatif berikutnya".

Kepemimpinan sangat erat ketergantungan perkembangan kegiatan dan aktivitas organisasional, serta gaya kepemimpinan yang baik dapat mendorong setiap bawahan dapat terus melakukan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan tuntutan dari setiap perusahaan, supaya perusahaan tetap bisa berkembang serta maju seiring dengan dapat dimaksimalkannya kinerja karyawan, memaksimal karyawannya dan keputusan yang di ambil oleh perusahaan. Priyono, (2016) dalam (Said & Astutik, 2020) "Kepemimpinan yang dimaksud ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sesuai acuan serta dapat mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan."

Pada sebuah perusahaan yang telah menerapkan penempatan yang tepat dimulai sejak saat proses perekrutmen, dan dianggap dapat mengatur HRM (Human Resoure Management)/SDM yang lebih teratur dan terarah. Fokus perusahaan tidak hanya pada peningkatan kualitas dan penempatan suatu individu, tetapi focus perusahaan juga pada faktor gaya kepemimpinan sebagai kebijakan pada perusahaan juga penting. Karyawan adalah bagian integral dari bisnis yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuannya. Tidak diragukan lagi ada banyak perbedaan antara setiap karyawan, termasuk jenis kelamin, kebutuhan, dan keterampilan. Kompensasi adalah salah satu cara perusahaan dapat mengenali kinerja karyawan dan bertindak sebagai prestasi atau penghargaan. Karyawan akan berusaha memberikan kinerja terbaiknya sebagai wujud timbal balik dari penghargaan perusahaan, serta menjaga semangat dan motivasi pekerja, jika penghargaan dan pengakuan diberikan.

II. METODE PENELITIAN

1. Variable Penelitian

Variable yang digunakan didalam penelitian ini yaitu variable Gaya Kepemimpinan (X.1) dan variable Kompensasi (X.2) yakni sebagai variable independent, variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni sebagai variabel dependent, dan variabel Komitmen (Z) sebagai variabel intervening.

2. Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini yakni semua Karyawan Koperasi Mitra Sejahtera (K2MS) Universitas Pelita bangsa yaitu sebanyak 128 karyawan. Metode kuantitatif adalah metode yang dipakai didalam penelitian ini dimana untuk menguji sebuah teori atau menjelaskan statistic untuk menunjukkan hubungan antar variable yang akan diteliti, dengan pengambilan sampel menggunakan mode SEM dan diolah menggunakan aplikasi Lisrel versi 8.8, dengan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 115 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Pengukuran sampel menurut pendapat slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: tingkat kesalahan (5%)

Berlandaskan dari data lapangan jumlah karyawan di Koperasi Karyawan Mitra Sejahtera (K2MS) sebanyak 128 karyawan. Peneliti memilih sampel sebanyak 115 karyawan akan menjadi responden dalam penelitian menggunakan rumus Slovin yang memiliki tingkat kesalahan 5%. Dalam mengumpulkan informasi, pencipta menggunakan strategi pemilihan informasi:

- a) Sebuah kuesioner, di mana seperangkat pertanyaan dikirim ke setiap responden yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan, mengumpulkan data secara langsung.
- b) Wawancara, secara khusus, penulis melakukan wawancara dengan karyawan berdasarkan kriteria, termasuk pekerjaan selama lebih dari satu tahun. Jajak pendapat diedarkan oleh para ilmuwan menggunakan skala Likert (fokus 1-5) untuk mengukur kekhasan sosial dengan melihat sekilas kesan di Koperasi Karyawan Mitra (K2MS) PT. Denso Group. Setiap variabel yang perlu diukur akan

dimasukkan ke dalam kelompok yang disebut indikator variabel, yang akan menjadi instrumen pernyataan untuk kuesioner penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Metode Struktural

Strategi terukur yang digunakan untuk menguji spekulasi dalam review ini menggunakan prosedur multivariate Primary Condition Demonstrating (SEM) dengan bantuan aplikasi Lisrel 8.8. Oleh karena itu, kriteria *goodness of fit* harus digunakan untuk menilai kesesuaian model dalam penelitian ini. Menurut Sudirman et al., (2020) dalam Santoso (2018) menyatakan bahwa kecocokan harus dievaluasi dengan menggunakan beberapa kriteria, antara lain: Model dianggap baik jika nilai RMSEA mendekati 1, dan nilai GFI dan AGFI juga harus mendekati 1 untuk menunjukkan model yang fit.

Tabel 1. Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Semua Variabel

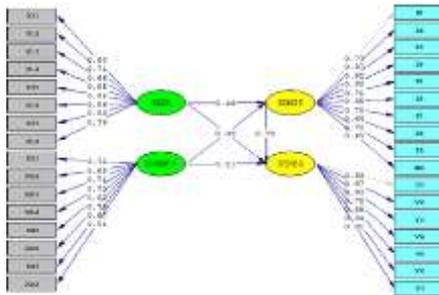
Variabel	Goodness of Fit	Ukuran yang Diharapkan		Kesimpulan
		Ukuran Absolute Fit	Hasil Estimasi	
Gaya Kepemimpinan	GFI	>0,90	0,95	Good Fit
	RMSEA	<0,06	0,06	Good Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0,90	0,99	Good Fit
	NFI	>0,90	0,98	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,89	Margin Fit
	RFI	>0,90	0,97	Good Fit
Kompensasi	GFI	>0,90	0,96	Good Fit
	RMSEA	<0,06	0,04	Margin Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0,90	0,97	Good Fit
	NFI	>0,90	0,99	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,91	Good Fit
	RFI	>0,90	0,96	Good Fit
Komitmen	GFI	>0,90	0,91	Good Fit
	RMSEA	<0,06	0,08	Margin Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0,90	0,98	Good Fit
	NFI	>0,90	0,97	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,84	Margin Fit
	RFI	>0,90	0,95	Good Fit
Kinerja Karyawan	GFI	>0,90	0,96	Good Fit
	RMSEA	<0,06	0,03	Good Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0,90	1,00	Good Fit
	NFI	>0,90	0,99	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,92	Good Fit
	RFI	>0,90	0,98	Good Fit
	IFI	>0,90	1,00	Good Fit
	CFI	>0,90	1,00	Good Fit

Sumber: Pengolahan Data 2022

2. Uji Validitas

Akurasi dan tolok ukur suatu perusahaan ditentukan melalui pengujian ini. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui validitas suatu kuesioner dan apa yang ingin diukur. Tujuan dari uji validitas kuesioner adalah untuk mengetahui validitas pertanyaan yang diajukan kepada subjek penelitian. Dengan catatan, item instrumen atau pertanyaan dianggap valid jika berkorelasi dengan skor

total dalam r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan sebaliknya instrumen atau item pertanyaan yang tidak berkorelasi dengan skor total dalam r hitung lebih kecil dari r tabel dianggap tidak valid. Lisrel 8.8 aplikasi digunakan untuk metode pengujian validitas. Kriteria untuk melakukan uji validitas keputusan berdasarkan nilai *loading faktor*. Item pernyataan secara umum dianggap valid jika nilai *loading faktor* lebih besar dari 0,50.



Gambar 1. Full Model
(Sumber Pengelolaan Data)

Data diatas adalah data yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang kurang dari 0,50. Temuan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada setiap konstruk memiliki muatan *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga temuan uji validitas dapat dikatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Pada intinya uji reliabilitas menguji kemampuan indikator dalam mengukur konsep teoritis. Variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih besar dari 0,70.

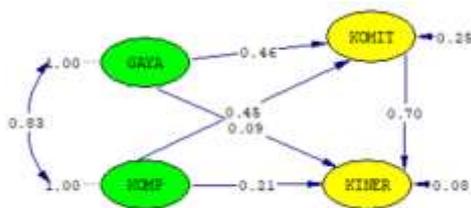
Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Construct Reliability (CR)	Varian Ekstracted (VE)	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0.93	0.64	Reliabel
Kompensasi	0.91	0.56	Reliabel
Komitmen	0.94	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.94	0.68	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data 2022

4. Uji Hipotesis

Setalah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Structural Model Estimates Standardized Solution

Standardized Equations

$$KOMIT = 0.46 \cdot GAYA + 0.45 \cdot KOMPEN, R^2_{KOMIT} = 0.25, \Delta R^2 = 0.75$$

$$KINERJA = 0.70 \cdot KOMIT + 0.083 \cdot GAYA + 0.21 \cdot KOMPEN, R^2_{KINERJA} = 0.882, \Delta R^2 = 0.92$$

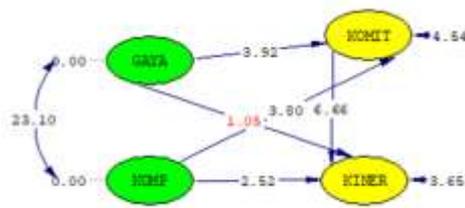
Gambar 1. Full Model
Sumber: Pengolahan Data 2022

Signifikansi variabel independen relatif terhadap masing-masing variabel dependen dapat ditunjukkan dengan menggunakan uji statistik T. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi adalah 5%. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. variabel, dan sebaliknya.

- a) **Hipotesis pertama:** Nilai thitung uji variabel Gaya Kepemimpinan (X.1) adalah 3,92. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,92 > 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X.1) berpengaruh secara substansial ke variabel Komitmen(Z). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan (X.1) akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai, sedangkan penurunan Gaya Kepemimpinan (X.1) akan mengakibatkan menurunnya Kinerja Pegawai. Hipotesis 1 valid.
- b) **Hipotesis kedua:** Nilai thitung uji variabel Kompensasi (X.2) adalah 3,80. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,80 > 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable Kompensasi (X.2) berpengaruh secara substansial ke variabel Komitmen(Z). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kompensasi (X.2) akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai, sedangkan penurunan Kompensasi (X.2) akan mengakibatkan menurunnya Kinerja Pegawai. Hipotesis 2 valid.
- c) **Hipotesis ketiga:** Nilai thitung uji Gaya Kepemimpinan (X.1) adalah 1,05. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,05 < 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X.1) tidak berpengaruh secara substansial ke variabel Kinerja(Y). Hipotesis 3 invalid.
- d) **Hipotesis Keempat:** Nilai thitung uji variabel Kompensasi (X.2) adalah 2,52. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,52 > 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable Kompensasi (X.2) berpengaruh secara substansial ke variabel Kinerja(Y). Hal ini menunjukkan bahwa

peningkatan Kompensasi (X.2) akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai, sedangkan penurunan Kompensasi (X.2) akan mengakibatkan menurunnya Kinerja Pegawai. Hipotesis 4 valid.

- e) **Hipotesis Kelima:** Nilai thitung uji variabel Komitmen (Z) adalah 6,66. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,66 > 1,9$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable Komitmen (Z) berpengaruh secara substansial ke variabel Kinerja(Y). Hipotesis 5 Valid.
- f) **Hipotesis Keenam:** Nilai thitung uji variabel Kepemimpinan (X.1), Kompensasi (X.2) adalah 4,54. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,54 > 2,45$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable Kepemimpinan (X.1), Kompensasi (X.2) berpengaruh secara substansial ke variabel Komitmen (Z). Hipotesis 6 Valid.
- g) **Hipotesis Ketujuh:** Nilai thitung uji variabel Kepemimpinan (X.1), Kompensasi (X.2), Komitmen (Z) adalah 3,65. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,65 > 2,45$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable Kepemimpinan (X.1), Kompensasi (X.2), Komitmen (Z). berpengaruh secara substansial ke variabel Kinerja (Y) Hipotesis 7 Valid.



Gambar 4. Structural Model Estimates T-Values

Tabel 3. Besaran Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Langsung (L) Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Langsung (TL) Melalui Media Komitmen	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	$(0,46)^2 \times 100 = 21,16\%$	$(0,46) \times 0,70 \times 100 = 32,20\%$	TL>L (mediating)
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	$(0,21)^2 \times 100 = 4,41\%$	$(0,45) \times 0,70 \times 100 = 31,50\%$	TL>L (mediating)

Sumber: Pengolahan Data 2022

5. Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

- a) Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $(0,46)^2 \times 100 = 21,16\%$
- b) Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen yaitu $(0,46) \times 0,70 \times 100 = 32,20\%$
- c) Berdasarkan persentase di atas, gaya kepemimpinan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen. Oleh karena itu, variabel Komitmen berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan (Mediating)

6. Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

- a) Pengaruh langsung antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah $(0,21)^2 \times 100 = 4,41$
- b) Pengaruh tidak langsung antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui media Komitmen yaitu $0,45 \times 0,70 \times 100 = 31,50\%$
- c) Demikian dengan pengaruh secara langsung dan pengaruh secara tidak langsung antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Kompensasi bisa untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui media Komitmen, Variable Komitmen merupakan variable mediating.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berlandaskan temuan penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen (Z) secara signifikan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X.1). Komitmen (Z) dipengaruhi secara substansial oleh kompensasi (X.2). Kinerja Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X.1). Kinerja Pegawai (Y) dapat dipengaruhi secara substansial oleh Kompensasi (X.2). Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara substansial oleh Komitmen (Z). Komitmen (Z) dipengaruhi secara substansial oleh gaya kepemimpinan (X.1) dan kompensasi (X.2). Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara

substansial oleh gaya kepemimpinan (X.1), kompensasi (X.2), dan komitmen (Z). Untuk variabel Komitmen (Z) menjadi mediator antara variabel Gaya Kepemimpinan (X.1) dan Kinerja Karyawan (Y). Dan variabel Komitmen (Z) menjadi mediator antara variabel Kompensasi (X.2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Analisa ini masih terdapat keterbatasan karena hanya memakai dua yakni variabel independen: Gaya Kepemimpinan(X1) dan Kompensasi (X2) untuk mengukur seberapa pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Komitmen (Z) pada Universitas Pelita Bangsa, sehingga kedua variabel independen ini masih terbatas dalam kemampuan untuk menjelaskan variabel mediator yaitu Komitmen (Z) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran

Karena hanya menggunakan dua variabel independen, maka penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu Kompensasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X1), disarankan untuk menambah variabel lain seperti Partisipasi, K3, Penghargaan, dan Pengakuan untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel Komitmen (Z) dan Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR RUJUKAN

- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Akbar, A., Musadieg, M. Al, Mukzam, M. D., & Administrasi, F. I. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 319-334.
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37.
- Fajrin, I. Q., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). *Istiqomah Qodriani Fajrin*.
- 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.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Parinding, R. G. (2017). Komitmen Afektif 2 "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang." *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88-107.
- Piyu, S. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Comp*.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53-59.
- Said, A., & Astutik, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 21. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.48>
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen*

Tools, 11(1), 19–33.

Sudirman, A., Efendi, E., & Harini, S. (2020). Kontribusi harga dan kepercayaan konsumen untuk membentuk kepuasan pengguna transportasi berbasis aplikasi. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 323. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.2078>

Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151–160. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.204>