

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DI
UNIVERSITAS PELITA BANGSA**

TESIS



Oleh:

SEPTIAN DWI CAHYO

NIM : 202210097

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI**

2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DI
UNIVERSITAS PELITA BANGSA**

TESIS

**Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Pasca Sarjana Magister
Manajemen**



Oleh:

SEPTIAN DWI CAHYO

NIM : 202210097

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI**

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

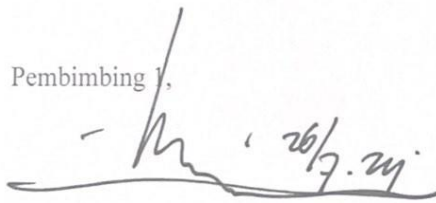
Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Tesis:

Nama Mahasiswa : Septian Dwi Cahyo
NIM : 202210097
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan
Komitmen Sebagai Mediasi di Universitas Pelita
Bangsa.

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri mengikuti ujian Tesis pada Program Studi Manajemen, Program Magister , Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 01 Juni 2024

Pembimbing 1,



Asc. Prof. Dr. h. Taufiq Rachman, M.M
NIDN. 0124085501

Pembimbing 2,



Dr. Ir. Tri Ngudi Wiyatno, M.T., IPU
NIDN. 0425086503

Lembar Pengesahan Publikasi Pengganti Ujian TESIS

TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI MEDIASI DI UNIVERSITAS PELITA BANGSA

*(The Influence of Transformational Leadership and Compensation on Employee
Performance with Organizational Commitment as Mediation at Pelita Bangsa
University)*

Dipersiapkan dan disusun oleh:

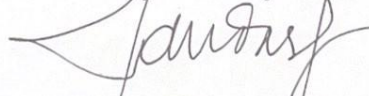
SEPTIAN DWI CAHYO

202210097

Telah dipublikasikan pada jurnal Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, volume 12,
nomor 1, tahun 2024 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister Manajemen.

Bekasi, 01 Juni 2024

Ka.Prodi Magister Manajemen

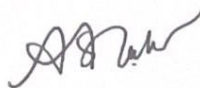


Dr. Anna Wulandari., S.E., M.M.

NIDN: 0313037903

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Preatmi Nurastuti., S.E., M.M.

NIDN: 0404046508

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

“(QS. Al-Insyirah: 6-8)”

“Usaha tidak akan mengkhianati hasil, semua akan tumbuh dengan sempurna pada waktunya masing-masing, pada waktu yang di kehendaki-Nya”

Karya ini saya persembahkan kepada:

- Ibuku, Ayah, Kakak, keluargaku, serta sahabat-sahabatku yang selalu mendo'akan.
- Rekan kerja sekaligus pimpinan Universitas Pelita Bangsa Cikarang dan seluruh karyawan Universitas Pelita Bangsa Cikarang
- Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengetahuan serta teladan yang sangat berharga.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Septian Dwi Cahyo
NIM : 202210097
Program Studi : MSDM
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis itu bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 01 Juni 2024

Tanda Tangan

A 1000 Rupiah revenue stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '1000', 'METERAI TEMPEL', and the serial number '72A96ALX330862021'. The signature is in black ink and appears to be 'Septian Dwi Cahyo'.

Septian Dwi Cahyo

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Di Universitas Pelita Bangsa Cikarang. Penyusunan Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini dapat terselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Hamzah Muhammad Mardiputra., S.K.M., M.M., D.B.A. Sebagai Rektor Universitas Pelita Bangsa.
2. Ibu Preatmi Nurastuti.,S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin dukungan moril maupun materiil kepada penulis.
3. Ibu Dr. Anna Wulandari., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Program Magister, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa, beserta seluruh staff yang telah memberikan rekomendasi dan memfasilitasi penulis untuk menulis Tesis ini.
4. Bapak Asc. Prof . Dr. h. Taufiq Rachman, M.M.selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Dr. Ir. Tri Ngudi Wiyatno, M.T.,IPU selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Tesis ini.
6. Ibu Prof Dr. Retno Purwani Setyaningrum, S.E., M.M. selaku Dosen Pengampu Mata Kuliah Riset Manajemen yang telah memberikan bimbingan, meluangkan waktu, memberikan masukan, motivasi untuk terus mengupayakan yang terbaik demi terselesainya Tesis ini.

Pengampu Mata Kuliah Riset Manajemen yang telah memberikan bimbingan, meluangkan waktu, memberikan masukan, motivasi untuk terus mengupayakan yang terbaik demi terselesainya Tesis ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagi ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan maupun penyelesaian Tesis ini.
8. Orang tuaku yang selalu mendukung, mendoakan dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
9. Istri dan anakku yang telah mendukung dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan Tesis ini
10. Keluarga Besar Universitas Pelita Bangsa yang banyak membantu untuk penyusunan Tesis ini.
11. Teman-teman Angkatan 6 yang telah membantu, mendukung dan memberikan semangat, saran dan diskusi bersama dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari penyusunan Tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat kami harapkan. Semoga karya akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin

Bekasi, 01 Juli 2024

Penulis,



Septian Dwi Cahyo

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN PUBLIKASI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.5. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	14
2.1. Landasan Teori.....	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2.2 Faktor - faktor Kinerja Karyawan.....	16
2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional	18
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	18
2.1.3.2 Faktor - faktor Kepemimpinan Transformasional	19
2.1.3.3 Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan	20
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional	20
2.1.4 Kompensasi	22

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi.....	22
2.1.4.2 Faktor - faktor Kompensasi	23
2.1.4.3 Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.4 Indikator Kompensasi	24
2.1.5 Komitmen Organisasi.....	25
2.1.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi	25
2.1.5.2 Faktor - faktor Komitmen Organisasi.....	26
2.1.5.3 Hubungan antara Komitmen dan Kinerja Karyawan.....	27
2.1.5.4 Indikator Komitmen Organisasi.....	27
2.2. Penelitian Terdahulu	29
2.3. Hipotesis dan Model Penelitian	32
2.3.1 Hipotesis	32
2.3.2 Model Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.2. Jenis dan Desain Penelitian.....	39
3.2.1 Jenis Penelitian	39
3.2.2 Desain Penelitian	39
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	41
3.4. Populasi, Sampel, Metode Pengambilan Sampel.....	42
3.5. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.5.1 Jenis Data.....	43
3.5.2 Sumber Data	43
3.5.3 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	44
3.6.1 Metode Analisis	44
3.6.2 Pengujian Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Hasil Penelitian	47
4.1.1 Gambaran Obyek Penelitian.....	47
4.1.2 Karakteristik Responden.....	47

4.1.2.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.1.2.2	Karakteristik Berdasarkan Usia	48
4.1.2.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
4.1.3	Analisa Data.....	51
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas.....	51
4.1.3.2	Hasil Reliabilitas.....	53
4.1.3.3	Hasil Analisa Deskriptif.....	54
4.1.3.4	Hasil Penelitian Uji Model	55
4.1.3.5	Hasil Uji Hipotesis.....	58
4.2.	Pembahasan Hasil Penelitian	60
4.2.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional asi terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.....	61
4.2.3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Komitmen Organisasi	62
4.2.4	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.2.5	Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi	63
4.2.6	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	63
4.2.7	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Komitmen Organisasi.....	64
BAB V PENUTUP.....		65
5.1.	Kesimpulan.....	65
5.2.	Implikasi Manajerial.....	66
5.3.	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....		68
LAMPIRAN		74
Kuisoner Penelitian		77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.1 Kesenjangan Penelitian	9
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	29
Tabel 2.2 Arah Pengaruh Antar Variabel dan Sumber Penelitian.....	37
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	41
Tabel 3.3 Skala <i>likert</i>	44
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas <i>Outer Loading</i>	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel	54
Tabel 4.7 Analisa Deskriptif Variabel.....	54
Tabel 4.8 Uji R <i>Square</i>	56
Tabel 4.9 Uji Fit Model.....	56
Tabel 4.10 Uji F <i>Square</i>	57
Tabel 4.11 Koefisien Jalur Langsung.....	58
Tabel 4.12 Koefisien Jalur Tidak Langsung.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Kinerja Karyawan Universitas Pelita Bangsa 2019-2023.....	4
Gambar 2.1 Model Penelitian	36
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	40
Gambar 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	49
Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Gambar 4.4 Hasil <i>Outer Loading</i>	51

*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AS MEDIATION AT PELITA BANGSA UNIVERSITY*

Septian Dwi Cahyo
Taufiq Rachman
Tri Ngudi Wiyatno

ABSTRACT

The key to the progress of higher education is by improving employee performance and employee performance can be said to be good if the work results obtained are able to meet standards, this can be achieved if employees implement a good Transformational Leadership and universities implement Compensation in accordance with the expertise of employees with the positions to be given so that employees have a high level of commitment to the organization so that employee performance can be achieved as much as possible. The problem in this study is directed at the influence of Transformational Leadership, and Compensation on employee performance with organizational commitment as mediation. The type of research used in this study is explanatory research using SmartPLS software version 3.2.9. The results of the study are: 1) Transformational Leadership has a positive and significant effect on employee performance. 2) Transformational Leadership does not have a positive and significant effect on organizational commitment. 3) Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. 4.) Compensation does not have a positive and significant effect on employee performance. 5) Compensation has a positive and significant effect on organizational commitment 6) Transformational Leadership mediated by organizational commitment does not have a positive and significant effect on employee performance. 7) Compensation mediated Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Transformational Leadership, Compensation, Organizational Commitment, and Employee Performance*

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DI UNIVERSITAS PELITA BANGSA

Septian Dwi Cahyo
Taufiq Rachman
Tri Ngudi Wiyatno

ABSTRAK

Kunci kemajuan perguruan tinggi itu dengan meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil kerja yang diperoleh mampu memenuhi standar, hal ini bisa diraih jika karyawan menerapkan kepemimpinan transformasional yang baik serta perguruan tinggi menerapkan kompensasi yang sesuai dengan keahlian karyawan dengan posisi yang akan diberikan sehingga karyawan memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang tinggi sehingga kinerja karyawan dapat diraih semaksimal mungkin. Permasalahan dalam penelitian ini diarahkan ada tidaknya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian adalah: 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi. 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4.) Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi 6) Kepemimpinan transformasional yang dimediasi oleh Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 7) Kompensasi yang dimediasi Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Karyawan