

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT Larissa Konstruksi)

Muhammad Irfan Hanif, Fuad Mas'ud ¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transactional leadership style and compensation on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. Employee performance is the most important factor; but there is a decline in performance at PT Larissa Konstruksi. There is also a Research Gap which is the background of this research.

The population in this study were employees of PT Larissa Konstruksi using a saturated sampling technique (census) in sampling with a sample size of 120 employees involved in this study. This study uses descriptive and quantitative analysis methods and uses multivariate analysis tools so that it can provide complex variable analysis results through the application program Smart Partial Least Square (PLS) ver 4.

The results of this study indicate that the Transactional Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance and also has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance and also has a positive effect on Organizational Commitment. Organizational commitment is proven to mediate the relationship between transactional leadership style and employee performance and the relationship between compensation and employee performance.

Keywords: *Transactional Leadership Style, Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN.

Sumber daya manusia merupakan sebuah tolak ukur perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin diharapkan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Keberadaan sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut sumber daya manusia. Dalam hal ini perusahaan tentu memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi untuk mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan.

Seiring berjalannya waktu, kemajuan zaman selalu menuntut semua perusahaan saling berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya dengan memperhatikan kebutuhan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi.

¹ Corresponding author

Hal ini terus dilakukan dalam sebuah perusahaan guna mendapatkan persaingan yang sehat antar perusahaan dan juga menjadikan sebuah perusahaan lebih unggul.

Menurut Robbins & Judge (2015) menjelaskan mengenai yang disebut kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada satu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya pandangan dari (Rivai 2005). Kinerja karyawan tidak dapat dipastikan akan stabil pada jangka waktu yang cukup panjang, ada beberapa kemungkinan yang dapat terjadi dalam beberapa kurun waktu akibat adanya penurunan kinerja karyawan yang akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan yang ingin diharapkan, Robbins & Judge (2013) menurut, beliau menyampaikan bahwa “*Transactional leaders: Leaders who guide or motivate their followers in the direction of established goals by clarifying role and task requirements*”. Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peran dan persyaratan tugas. Menurut Yukl (2010) menjelaskan adanya hubungan pemimpin transaksional dengan karyawan didasarkan dalam tiga hal yaitu ; pemimpin mengetahui apa keinginan karyawan dan menjelaskan hal yang mereka inginkan apabila pekerjaan sesuai dengan harapan, pemimpin menghargai hasil jerih payah karyawan dengan imbalan, dan pemimpin selalu menjadi pribadi yang responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan karyawan.

Penelitian ini akan membahas mengenai kepemimpinan transaksional, kepuasan kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan salah satu dimensi dari kepuasan kerja pada sebuah perusahaan (Robbins & Judge 2013). Menurut Jackson et al (2011) kepuasan kompensasi merupakan jumlah perasaan positif atau negative yang dirasakan oleh karyawan terhadap gaji mereka, dimana karyawan akan melihat apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan yang mereka harapkan. Dalam dasarnya kompensasi yang baik pasti akan meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan sekaligus meningkatkan motivasi para karyawan.

Komitmen organisasi dianggap menjadi sebuah faktor untuk menentukan keterikatan dalam melakukan sesuatu. Komitmen organisasi dibuktikan dengan adanya keberpihakan atau kecenderungan karena memiliki perasaan ikatan terhadap sebuah organisasi. Menurut, Robbins & Judge (2015) komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi tujuan dan keinginan mereka dengan organisasi tertentu untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan, karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans 2011).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Setiap karyawan selalu dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang ideal, mengingat kemampuan organisasi selalu tergantung pada performa karyawan dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal (Robbins & Judge 2015). Kinerja Karyawan merupakan hasil prestasi yang telah dikerjakan, hal ini diukur dari perbandingan hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Garry Dessler 2015). Menurut Rivai (2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan menurut Robbins & Judge (2015). Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok, atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal (Fahmi 2021). Menurut Yukl (2010) gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggungjawab, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.

Menurut Rivai (2005) Kompensasi merupakan suatu tindakan yang dapat diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan kepada masing2 individu. Menurut Garry Dessler (2017) kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka. Jika pengelolaan kompensasi yang baik, maka kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan optimal.

Menurut Robbins & Judge (2015) Komitmen Organisasi adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi tujuan dan keinginan mereka dengan organisasi tertentu untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen Organisasi merupakan suatu bentuk yang muncul dari kesediaan, ketulusan dan kesadaran individu yang selalu berada dalam organisasi yang diwujudkan dengan seberapa besar usaha, motivasi dan keyakinan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama (Fazri 2022).

Pengaruh Antara Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya gaya kepemimpinan transaksional selalu memberikan motivasi karyawan agar memiliki kinerja lebih baik dari apa yang telah dimiliki, dengan kata lain karyawan dan pemimpin selalu mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan dimana pemimpin menentukan apa yang harus dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu karyawan dalam melakukan tugas tersebut (Nurlina 2022). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nurlina (2022), Hidayat (2013) dan Maulizar (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Antara Kepuasan Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan, dengan harapan perusahaan mendapatkan imbalan atas prestasi kerja karyawan (Sitopu 2021). Menurut Hamid (2014) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang didapatkan karyawan maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnawati, Herynanda dan Rahmawati (2020) dapat dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal seperti ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

H2 : Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Antara Kepemimpinan Transaksional dan Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Donkor (2021) kepemimpinan transaksional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk memotivasi para karyawannya. Menurut Robbins & Judge (2013) gaya kepemimpinan transaksional diukur dengan menjanjikan penghargaan untuk kinerja yang bagus dan mengakui pencapaian yang diperoleh, mengamati dan mencari penyimpangan dari aturan-aturan dan standar, serta melakukan tindakan perbaikan, melakukan perbaikan sistem apabila standar tidak tercapai, dan memberikan kesempatan pada para bawahan untuk tanggung jawab pribadi.

H3 : Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Antara Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasi

Organisasi menggunakan sistem manajemen kompensasi untuk menarik, memotivasi, memuaskan dan mempertahankan karyawan dan juga memastikan bahwa karyawan memberikan yang terbaik dan meningkatkan produktivitas. Penelitian dari Kee (2016) menyampaikan bahwa manajemen kompensasi yang tepat akan menyebabkan karyawan bertahan di organisasi. Menurut penelitian dari Sumiatik (2021) bahwa kepuasan kompensasi tidak signifikan dan tidak berpengaruh kepada Komitmen Organisasi karena taraf signifikansinya bernilai $0,003 < 0,5$. Jika menurut penelitian dari Desniari dan dewi (2020) pemberian kompensasi dilakukan secara adil maka akan meningkatkan komitmen organisasional karena hal tersebut membuat karyawan merasa prestasinya dihargai oleh pemimpin atau atasannya.

H4 : Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

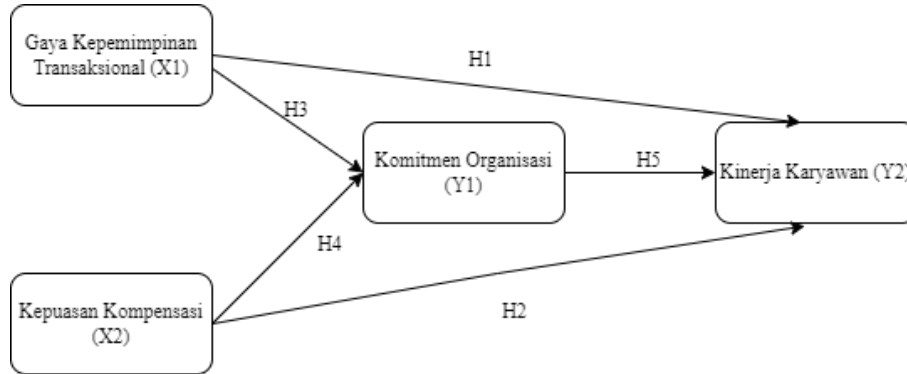
Robbins & Judge (2013) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanudin dan Aziz (2021) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan penelitian yang dilakukan pada Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Azmy (2022) dan Loan (2020) hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan penjabaran landasan teori penelitian yang digunakan, kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Model yang dikembangkan dalam penelitian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan dikembangkan empat jenis variable, yaitu Variabel Bebas (*Independent Variable*), Variabel Terikat (*Dependent Variable*), dan Variabel Mediasi (*Intervening Variable*). Variabel bebas adalah Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Kepuasan Kompensasi (X2). Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel mediasi adalah Komitmen Organisasi (Z). Penelitian ini terdiri dari definisi operasional dan indikator yang diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	Kepemimpinan Transaksional adalah kepemimpinan dimana pemimpin menentukan apa yang harus dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu karyawan dalam melakukan tugas tersebut. Sumber : (Nurlina, 2022)	- <i>Contingen Reward</i> - <i>Management by Exception (active)</i> Sumber : (Robbins & Judge, 2013)

2.	Kepuasan Kompensasi (X2)	<p>Kepuasan kompensasi merupakan jumlah perasaan positif atau negative yang dirasakan oleh karyawan terhadap gaji mereka, dimana karyawan akan melihat apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan yang mereka harapkan.</p> <p>Sumber : (Jackson et al. 2011).</p>	<p>-Kompensasi yang diberikan layak bagi kemanusiaan</p> <p>- Pembayaran Kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati</p> <p>- Pembayaran Kompensasi sesuai dengan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan</p> <p>- Pembayaran Kompensasi rutin dilakukan</p> <p>Sumber : (Mas'ud, 2004)</p>
3.	Komitmen Organisasi (Y1)	<p>Komitmen Organisasi adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi tujuan dan keinginan mereka dengan organisasi tertentu untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.</p> <p>Sumber : Robbins & Judge (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. <p>Menurut (Steers, 2010)</p>
4.	Kinerja Karyawan (Y2)	<p>Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun</p>	<p>- Kualitas kerja</p> <p>- Kuantitas kerja</p> <p>- Ketepatan waktu</p> <p>- Efektifitas</p> <p>- Kemandirian</p> <p>Sumber (Robbins & Judge, 2013)</p>

		kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sumber :(Rivai & Basri dalam Masram (2017)	
--	--	--	--

Sumber : Jurnal Ilmiah

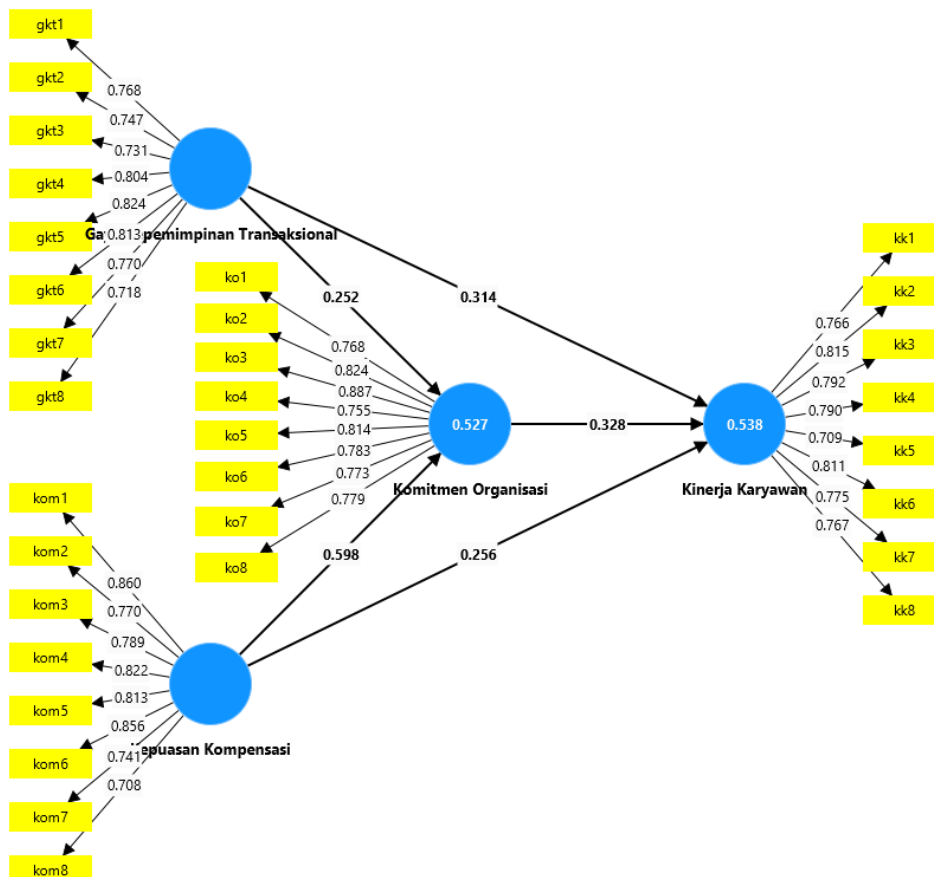
Populasi dari penelitian ini merupakan pegawai dari PT Larissa Konstruksi yang berjumlah 120 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel kuota. Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah 107 karyawan PT Larissa Konstruksi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah penentuan sampel dan penyebaran kuesioner pada pegawai PT Larissa Konstruksi bahwa 77,6% responden Pria dan 22,4% responden Wanita yang mencerminkan bahwa perusahaan konstruksi ini didominasi oleh Pria. Mayoritas karyawan pada perusahaan berusia 25-40 tahun dan diikuti dengan tingkat Pendidikan dari mulai sarjana (S1) berjumlah 59 orang (54,6%) , Diploma 20 orang (18,5%) dan SMA/SMK 28 orang (26,9%).

Analisis Outer Model

Gambar 2 Outer Model Partial Least Square (PLS)



Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Convergent Validity

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Berdasarkan hasil pengujian, terdapat seluruh variabel manifest pada konstruk kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki loading yang nilainya > 0.7 . Oleh karena itu, seluruh variabel manifest tersebut dapat dinyatakan valid.

Composite Reliability

Hasil pengujian Composite Reliability dan Convergent Validity, menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) dari seluruh variabel penelitian sudah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid, yaitu > 0.5 , seluruh variabel penelitian sudah memiliki nilai Composite Reliability yang memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid, yaitu $> 0,7$ dan keseluruhan nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid, yaitu $> 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dari semua variabel sudah memenuhi persyaratan konstruk reliability dan validity.

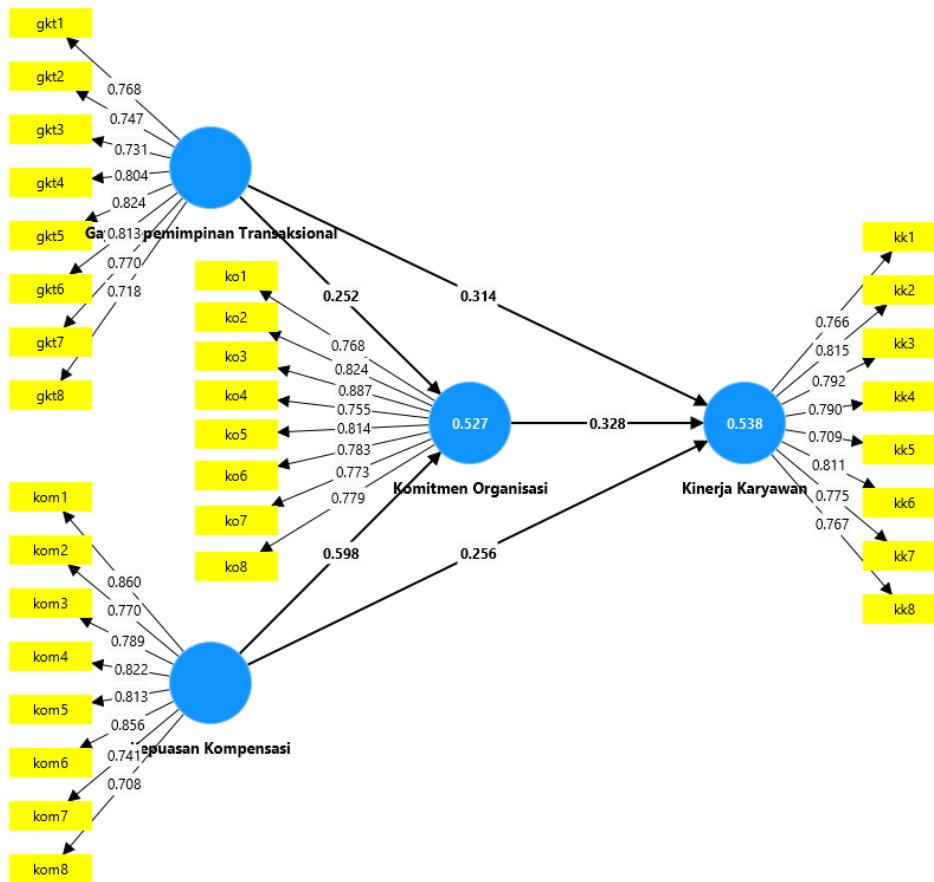
Discriminant Validity

Pengujian discriminant validity dilakukan dengan menganalisis nilai cross loading dengan korelasi konstruk pembentuk variabel. Dapat diketahui bahwa nilai cross loading seluruh indikator atas variabel latennya lebih besar dibandingkan indikator lain. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini sudah memenuhi kriteria discriminant validity dan valid.

Analisis Inner Model

Analisis *inner model* digunakan untuk memprediksi hubungan diantara variable dengan cara melihat nilai *R-square* dan *Q-Square* dari model penelitian. Selain itu, analisis ini juga melihat dari parameter jalur structural. Dari model penelitian ini, diketahui bahwa dua variable eksogen, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepuasan kompensasi dan terdapat dua variable endogen yaitu kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Nilai *R-Square* pada variabel Kinerja Karyawan 0,525 yang berarti variabel kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Nilai *R-Square* sebesar 0,518 pada variabel komitmen organisasi yang berarti variabel kepemimpinan transaksional mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 51,8% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Selanjutnya nilai *Q-Square* > 0 , maka model penelitian memiliki *predictive relevance*. Diketahui bahwa *Q² predictive relevance* untuk variabel laten endogen Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,48. Nilai *Q² predictive relevance* variabel laten endogen tersebut > 0 . Oleh karena itu, dapat diberi kesimpulan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang baik.

Gambar 3 Inner Model Partial Least Square (PLS)



Sumber : Data diolah, 2024

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara bootstrapping pada model penelitian, yaitu dengan melihat nilai T statistics dan tingkat signifikansinya pada P Values pada Path Coefficient. Sebuah konstruk formatif dinyatakan signifikan apabila nilai P Values < 0,05, serta memiliki nilai T statistics > 1,96. Hasil perhitungan koefisien jalur atau path coefficient dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2 Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Gaya Kepemimpinan Transaksional -> Kinerja Karyawan	0.314	0.311	0.086	3.626	0.000
Gaya Kepemimpinan Transaksional -> Komitmen Organisasi	0.252	0.249	0.078	3.220	0.001
Kepuasan Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.256	0.264	0.113	2.263	0.024
Kepuasan Kompensasi -> Komitmen Organisasi	0.598	0.602	0.058	10.235	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.328	0.318	0.105	3.125	0.002

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa keseluruhan hubungan antar variabel yaitu variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan

transformasional terhadap komitmen organisasi, serta kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi masing-masing memiliki nilai P Values < 0,05, begitu pula dengan nilai T statistics memiliki nilai > 1,96. Oleh karena itu, keseluruhan hubungan antar variabel positif signifikan.

Uji Intervening

Uji intervening dalam penelitian ini menggunakan uji bootstrapping pada model penelitian yang dilihat dari nilai P Values dan T statistics pada uji specific indirect effect. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan variabel dependen, yaitu komitmen organisasi. Hasil perhitungan specific indirect effect dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3 Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya Kepemimpinan Transaksional -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.083	0.080	0.038	2.189	0.029
Kepuasan Kompensasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.196	0.191	0.065	3.031	0.002

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi antara variabel kepemimpinan transaksional dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai T statistics sebesar 2,189 dan 3,031 dimana nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan karena lebih dari nilai T table (> 1,96), serta mendapatkan nilai P Values sebesar 0,029 dan 0,002, dimana nilai tersebut kurang dari nilai batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Oleh karena itu, variabel komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi antara variabel kepemimpinan transaksional dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pertama, Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan transaksional yang diterapkan pada PT Larissa Konstruksi akan mendorong kinerja karyawan secara signifikan.

Kedua, Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kompensasi pada karyawan PT Larissa Konstruksi akan berpengaruh dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya.

Ketiga, Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan yang transaksional para karyawan ini bisa meningkatkan komitmen organisasinya dengan cara saling merangkul dan bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keempat, Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan dari kompensasi yang diberikan pada karyawan tentunya akan merasakan kepuasan karena hasil dari beban kerja serta tanggung jawab mereka selalu disesuaikan.

Kelima, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya Komitmen Organisasi pada PT Larissa Konstruksi akan meningkatkan saling tanggung jawab pekerjaan, mencintai pekerjaan pada kinerja karyawan sehingga menimbulkan Kinerja Karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, variabel mediasi dapat mempengaruhi antara Kepemimpinan Transaksional dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan namun pengaruhnya kecil. Walaupun pengaruh variabel mediasi dalam penelitian ini lebih kecil, tetap saja variabel mediasi berpengaruh dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 60–68. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.03.001>
- Apriwandi & Bayu Prasetya. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Manajemen melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT Ewindo). *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 2, 50–63.
- Bass, B. M., & Bass, B. R. (2009). *The Best Handbook of Leadership : Theory research and Management Application* (4th ed.). Free Press.
- Brahim, A., Ridić, O., & Tomislav, J. (2015). The effect of transactional leadership on employees' performance. *Journal of Economics and Business*, 13, 7–20.
- Chin, & Wynne, W. (1998). *The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modelling* (In G.A. Marcoulides). *Modern Methods for Business Research* (pp295-336).
- Darmasaputra, I. K. A. & I. G. A. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Manajemen*, 8(9).
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management* (14th ed., Vol. 14). Pearson Education.
- Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>
- Dwianto, A. S. & P. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2.
- Fahmi, I., Program, M., Manajemen, D., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1>
- Farla, W., Diah, M. Y., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*.
- Fazri, D. I., Badawi Saluy, A., Bari, A., & Kemalasari, N. (2022). The Influence of Participatory Leadership Style and Organizational Commitment in Employee Performance with Job Satisfaction as a Variable Intervening at PT Rahayu Perdana Trans. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(4). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i4>
- Formell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equating Model with Unobservable Variabels and Measurements. *Journal of Marketing Research*, 39–50.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares(PLS)* (Universitas Diponegoro, Ed.). Undip Press.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square : Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. UNDIP PRESS.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., Shabri, M., Majid, A., Tinggi, S., Al-Aziziyah, I. S., Sabang, K., Universitas,), & Kuala, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(2502–6976).
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Managing Human Resources* (10th ed.). Salemba Empat.
- Kaloom, Z. & M. A. K. Sy. So. Z. (2018). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance : A Case of FMCG Industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters ISSN 2224-6096 (Paper)*, 8.
- Loan, L. T. M. (2020). The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Management Science Letters* 10 (2020) 3307-3312, 10.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour* (10th ed., Vol. 12). Pearson Education.
- Masram. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Pemberdayaan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Universitas Diponegoro.
- Maulizar, Musnadi. S., & Yunus, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen* .
- Mubarak, A. & S. D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *Maksimum No.1* , 5.
- Nasution, M. I. & A. P. J. D. R. A. J. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *ICASI 2019, July 18-19*.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108–122. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182>
- Parveen, S. (2019). Exploring the Impact of Organizational Commitment on Employees Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-478X*, 21(12).
- Ramli, Y. & M. S. M. N. K. (2019). The Role of Transactional Leadership towards Organizational Commitment. *International Journal of Business, Economics and Law. ISSN 2289-1552*, 5(5).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour Fifteenth Edition* (Vol. 15). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed., Vol. 5). Salemba empat.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Steers, M. R. (2010). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>

- Sung, T. P. & L. W. J. I. H. A. R. S. So. (2019). Transformational and Transactional Leadership Style Towards Organizational Commitment in The Hotel Industry. *Journal of Tourism, Hospitality and Environment Management*, 4(17).
- Suratmiati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Engagement Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Bisecer*, ISSN : 2714-9986, 3.
- Tabun, M. A., Putri, M. W., Tulus, S., & Temaluru, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional di PT Persada Sejati Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18.
- Wahyuni, N. P. D. & D. A. P. T. Y. R. S. (2019). Transactional Leadership, Motivation and Employee Performance. *Science, Engineering and Social Science Series. ISSSN/e-ISSN: 2541*, 3.
- Wartini & Nani Imaniyati. (2016). Kompensasi dan Komitmen Organisasional untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1, 188–197.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Vol. 15). PT. Indeks.
- Zainal, V. R. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Teori ke Praktik). PT Grafindo Persada.