

## PENGARUH VARIABEL KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, KEKUASAAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN

Mei Ie<sup>1\*</sup>, Henny<sup>2</sup>, Nicolas Harifin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara  
Email : [meii@fe.untar.ac.id](mailto:meii@fe.untar.ac.id)

<sup>2</sup>Jurusan Akuntansi, Universitas Tarumanagara  
Email : [henny@fe.untar.ac.id](mailto:henny@fe.untar.ac.id)

<sup>3</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara  
Email : [nicolasharifin@gmail.com](mailto:nicolasharifin@gmail.com)

### ABSTRACT

*Employee commitment is the degree to which an employee identifies with the company and its goals and wishes to maintain membership in the company. In an organization, there are several variables that are thought to affect the commitment of employees including communication variables, leadership variables and power variables. The purpose of this study was to determine the influence of leadership variables, communication variables and power variables on employee commitment. The sampling technique used was purposive sampling. The research sample used is 62 people who are permanent employees and contract employees who work at PT XYZ. Based on the results of hypothesis testing, it shows that leadership, communication, and power have an effect on employee commitment.*

**Keywords:** leadership, communication, power, employee commitment

### ABSTRAK

Komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Dalam suatu organisasi, terdapat beberapa variabel yang diduga dapat mempengaruhi komitmen dari karyawan diantaranya variabel komunikasi, variabel kepemimpinan dan variabel kekuasaan. Tujuan penelitian adalah mengetahui adanya pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi, kekuasaan terhadap komitmen karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah 62 orang yang merupakan karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di PT XYZ. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan kepemimpinan, komunikasi dan kekuasaan berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

**Kata kunci:** kepemimpinan, komunikasi, kekuasaan, komitmen karyawan

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga ke rja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Efektivitas dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan, bukan semata-mata sebagai perwujudan tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai penentu dari apa yang sanggup dicapai perusahaan dengan sumber daya yang dimiliki, karena perusahaan yang sukses merupakan cerminan dari karyawan yang maksimal dalam memberikan kualitas dan kuantitas pada pekerjaannya serta dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula bagi perusahaan.

Kinerja adalah unsur luaran yang dapat diamati dalam bentuk perilaku, adapun hakikat atau intinya yang mendalam adalah kompetensi. Meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh

beberapa faktor. kinerja seseorang yang terdiri atas tiga faktor, yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi *attitude* atau sikap, *personality*, pembelajaran, motivasi) serta faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, komunikasi, struktur *design job*). Salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan adalah pimpinan. Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Wijono, 2018). Dimensi atau fungsi yang melekat pada diri pemimpin terdiri atas dua, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan (Eka, 2020).

Faktor lain, komunikasi menjadi salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai kerja sama yang sinergis didalam organisasi. Peran pimpinan organisasi sangat mempengaruhi kualitas dan efektivitas komunikasi yang dibangun. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus memahami dan mampu membangun komunikasi berkualitas dan efektif dengan membangun sistem komunikasi yang terbuka dan partisipatif. Jika setiap karyawan dapat menyampaikan dan menerima informasi dengan baik maka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dapat mewujudkan kepuasan serta kenyamanan karyawan untuk tetap berkomitmen dalam bekerja (Walden, et. al., 2017). Dimensi komunikasi terdapat dua, diantaranya, pertama komunikasi internal dan komunikasi eksternal (Khasnah & Anitra, 2020). Kekuasaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan komitmen dalam organisasi. Kekuasaan adalah sesuatu yang digunakan untuk menjelaskan kapasitas absolut seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku atau sifat bawahan pada suatu waktu tertentu (Wijono, 2018). Kekuasaan adalah suatu kemampuan yang melekat pada atasan untuk memengaruhi bawahan atau tim untuk berperilaku atau melakukan sesuatu sesuai ekspektasi atasan. Dimensi kekuasaan terdiri atas 3 yakni, kemampuan untuk memaksa, kemampuan untuk memberi imbalan, dan kekuasaan formal (Dhiyaurrohman, et. al., 2020).

Komitmen organisasi berkaitan dengan keluaran organisasi, seperti *absenteisme*, *turn-over* dan kemalasan. Para karyawan hanya sekedar menjalankan pekerjaan tanpa memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan dan karyawan yang tidak mematuhi Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang sudah ditentukan seperti halnya datang terlambat, kurang disiplin terhadap waktu istirahat, belum optimalnya dalam melayani pelanggan serta permasalahan personalia lainnya (Dhiyaurrohman, et. al., 2020). Suatu keuntungan bagi organisasi apabila mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang berkinerja tinggi harus dikelola dengan baik oleh pimpinan untuk bisa lebih memajukan organisasi. Seorang karyawan tidak hanya harus berkinerja tinggi, namun juga harus bisa bekerja sama dengan team atau rekan kerja lainnya yang ada didalam organisasi. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal penting. Karyawan akan selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan dengan bawahan. Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen kerja karyawan pada organisasi atau perusahaan. Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan terdiri dari pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada didalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Dimensi komitmen karyawan yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Yulistiyono, et. al., 2021). Karyawan juga harus berkomitmen dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang berkomitmen kerja tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan dan semangat kerja yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya.

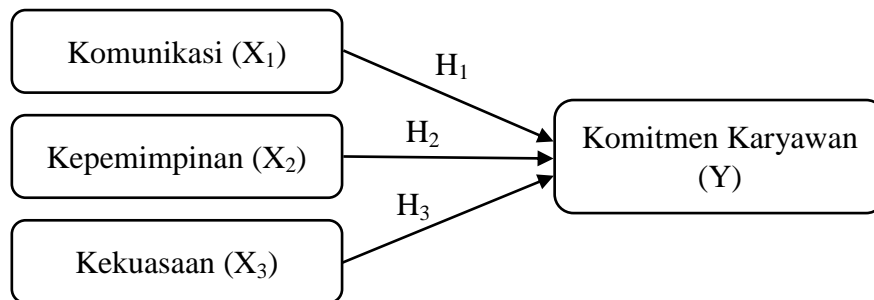
Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi terhadap komitmen karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen karyawan.

3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kekuasaan terhadap komitmen karyawan.

Model penelitian digunakan untuk menghubungkan antar variabel untuk menentukan hipotesis.

Model penelitian dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1 yakni, sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kerangka pemikiran peneliti

Berdasarkan model penelitian di atas, dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini yakni, sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

H<sub>2</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

H<sub>3</sub> : Kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Tujuan desain penelitian untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian eksploratif dan deskriptif. Penelitian eksploratif bertujuan untuk menyelidiki suatu masalah atau situasi untuk mendapatkan pengetahuan dan pemahaman yang baik. Sementara itu, penelitian deskriptif memiliki pernyataan yang jelas mengenai permasalahan yang dihadapi, hipotesis yang spesifik, dan informasi detail yang dibutuhkan (Anshori & Iswati, 2019).

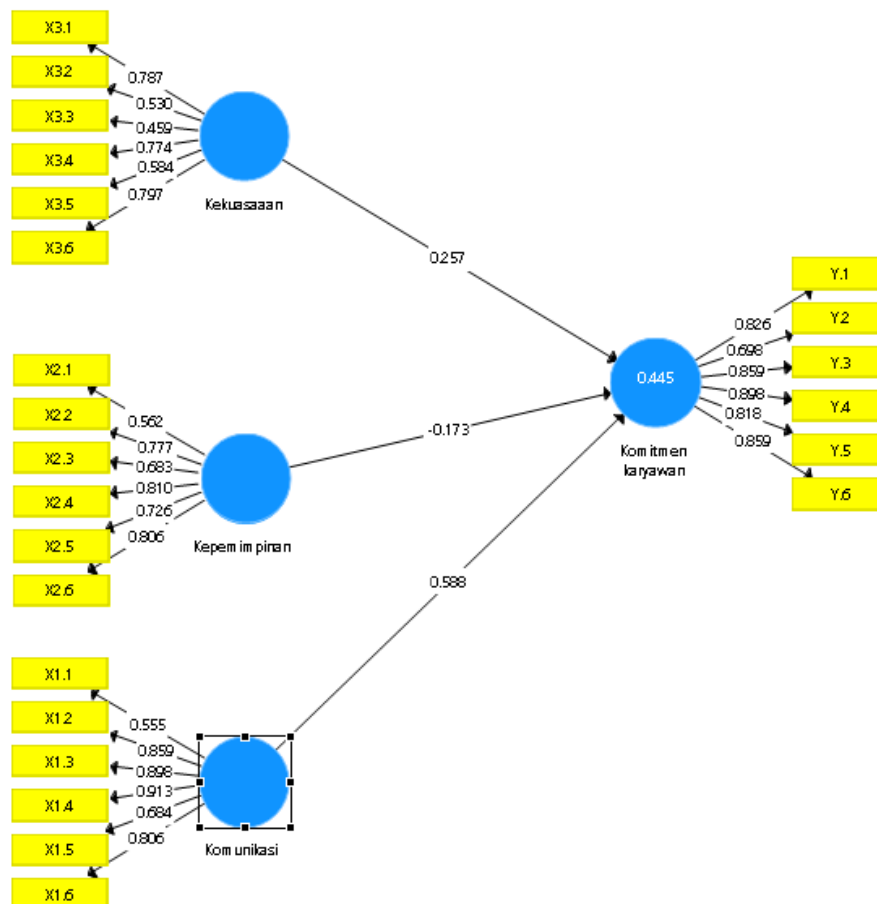
Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam pengambilan kuesioner ini berjumlah 62 orang. Penelitian ini menggunakan 1 variabel dependen (variabel terikat) yakni variabel komitmen karyawan (Y). Sementara itu, variabel independen (variabel bebas) terdiri atas 3 variabel diantaranya variabel komunikasi (X<sub>1</sub>), variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan variabel kekuasaan (X<sub>3</sub>).

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program *software* SmartPLS untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dinyatakan valid secara konvergen karena memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) pada masing-masing variabel dengan nilai lebih besar dari 0,5. Uji reliabilitas dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,7 (Anshori & Iswati, 2019). Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program *Bootstrapping*. Pengujian hipotesis, untuk melihat prediksi yang terjadi positif dan negative dari *coefficient (original sample)* yang dihasilkan dan menggunakan *t-statistics* yang jika nilainya > 1,645 artinya hipotesis tidak ditolak dan jika nilai  $\rho$ -values < 0,05 artinya hipotesis signifikan (Garson, 2016).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Output PLS

Pada nilai *outer loadings* yang dihasilkan tiap indikator terhadap konstruk latennya lebih besar dibandingkan nilai *outer loadings* tiap indikator terhadap konstruk laten lainnya, maka disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian validitas diskriminan, variabel dan indikator yang digunakan adalah valid, yang beracuan pada nilai *cross loadings*. Berikut gambar 2 merupakan *output* SmartPLS nilai *outer loadings*, yakni:



Gambar 2. Output SmartPLS Nilai Outer Loadings

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reabilitas dilakukan dengan aplikasi SmartPLS dengan responden sebanyak 62 responden. Berikut tabel 1 merupakan hasil data uji validitas dan tabel 2 hasil uji reabilitas berdasarkan masing masing variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	AVE	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,634	Valid
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,536	Valid
Kekuasaan (X <sub>3</sub> )	0,448	Tidak Valid
Komitmen Karyawan (Y)	0,687	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Komunikasi ( $X_1$ )	0,883	0,920	0,910	Reliabel
Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,824	0,843	0,873	Reliabel
Kekuasaan ( $X_3$ )	0,751	0,806	0,823	Reliabel
Komitmen Karyawan (Y)	0,908	0,929	0,929	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

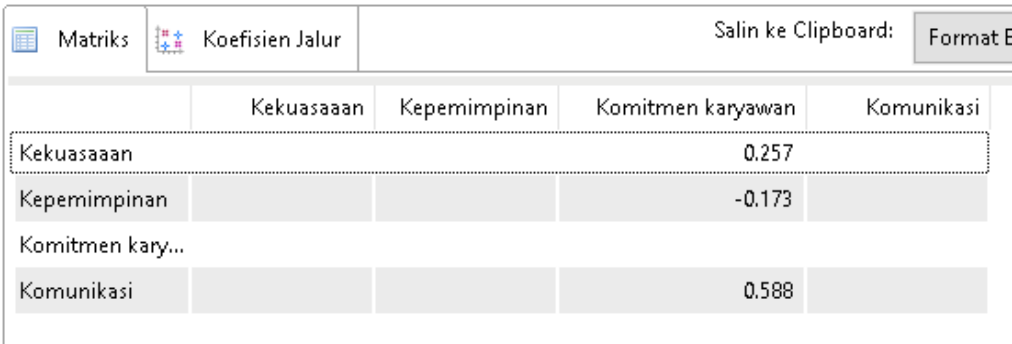
Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel komunikasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan komitmen karyawan (Y) dinyatakan valid secara konvergen karena memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,5. Sementara itu, variabel kekuasaan ( $X_3$ ) berdasarkan hasil uji validitas dinyatakan tidak valid secara konvergen karena memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) lebih kecil dari 0,5.

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,7. Artinya, setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dalam mengukur variabel komunikasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), kekuasaan ( $X_3$ ), dan komitmen karyawan (Y).

### Hasil Analisis Data

Hasil pengujian hipotesis dapat diperoleh dengan menjalankan program dengan *Bootstrapping*. Hipotesis diterima apabila memiliki nilai t-statistik lebih dari 0,164. Di bawah ini disajikan gambar 3 hasil nilai koefisien jalur, sebagai berikut:

**Koefisien Jalur**



	Kekuasaan	Kepemimpinan	Komitmen karyawan	Komunikasi
Kekuasaan			0,257	
Kepemimpinan			-0,173	
Komitmen kary...				
Komunikasi			0,588	

Gambar 3. Koefisien Jalur

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

	Komitmen Karyawan (Y)	Keputusan
$X_1 > Y$	0,588	$H_1$ diterima
$X_2 > Y$	-0,173	$H_2$ diterima
$X_3 > Y$	0,257	$H_3$ diterima

Sumber: Output SmartPLS Hasil *Bootstrapping*

Berdasarkan gambar dan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian. Dari hasil uji hipotesis pertama ( $H_1$ ), terlihat bahwa komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* adalah

sebesar 0,588. Artinya, hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima. Hasil uji hipotesis kedua ( $H_2$ ), terlihat bahwa kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ), yang ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* adalah sebesar -0,173. Artinya, hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini diterima. Terakhir dari hasil uji hipotesis ketiga ( $H_3$ ), menunjukkan bahwa kekuasaan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ), yang ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* adalah sebesar 0,257. Artinya, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini diterima.

### **Pembahasan**

Subjek penelitian berjumlah 62 terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di PT XYZ. Hasil data diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada subyek penelitian yakni karyawan yang bekerja di PT XYZ. Subjek dalam penelitian adalah 54,80% dengan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 responden dan sebesar 45,20% adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 responden. Subjek dengan persentase sebesar 98,40% adalah responden yang berusia antara 15-25 tahun yaitu sebanyak 61 responden. Sebesar 1,6% adalah responden yang berusia antara 26-35 tahun yaitu sebanyak 1 responden dan berdasarkan data tidak ada responden yang lebih dari usia antara 26-35 tahun. Selain itu, subjek penelitian terbesar adalah mereka yang memiliki riwayat pendidikan terakhir SMA yaitu sebesar 59,70% responden yang memiliki riwayat pendidikan terakhir sarjana atau sebanyak 20 responden. Selanjutnya sebesar 4,80% adalah responden yang memiliki riwayat pendidikan terakhir diploma atau sebanyak 3 responden. Sebesar 3,20% adalah responden yang memiliki riwayat pendidikan terakhir SMP dan berdasarkan data di atas tidak ada responden yang memiliki riwayat pendidikan terakhir SD maupun magister.

Berdasarkan data uji validitas diketahui bahwa nilai AVE pada variabel komunikasi, kepemimpinan dan komitmen karyawan adalah lebih dari 0,5. Artinya, bahwa masing-masing variabel dan indikator yang digunakan adalah valid. Sementara itu, variabel kekuasaan menunjukkan nilai kurang dari 0,5. Artinya, bahwa variabel dan indikator yang digunakan adalah kurang valid. Hasil data uji reliabilitas diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbachs alpha* lebih dari 0,6 dan nilai dari *composite reliability* adalah lebih dari 0,7. Artinya, bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan reliabel. Berdasarkan hasil uji hipotesis terlihat bahwa hipotesis pertama diterima dengan nilai *path coefficient* adalah sebesar 0,257. Artinya, bahwa hipotesis pertama diterima maka variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan di PT XYZ. Dari hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khasnah & Anitra, 2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Walden, et. al., 2017) bahwa komunikasi atasan dengan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa komunikasi antar *stakeholder* dalam sebuah organisasi berjalan secara lancar dan baik maka komitmen karyawan juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, karyawan akan tetap menjaga keanggotaannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Hasil penelitian dari hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima dengan nilai *path coefficient* adalah sebesar -0,173. Artinya, bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan di PT XYZ. Dari hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eka, 2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan atasan dengan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan mampu menciptakan suasana yang baik dan efektif maka karyawan akan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga akan memberikan dampak yakni kesetiaan karyawan dalam perusahaan dan tidak ingin pindah dari pekerjaannya tersebut. Dengan demikian, semakin

baik kepemimpinan yang dilakukan atasan, maka komitmen karyawan juga akan semakin meningkat. Artinya, karyawan akan tetap menjaga keanggotaannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Terakhir, hipotesis ketiga terlihat bahwa diterima dengan nilai *path coefficient* adalah sebesar 0,588. Artinya, bahwa hipotesis ketiga menunjukkan variabel kekuasaan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan di PT XYZ. Dari hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dhiyaurrohman, et. al., 2020) yang menunjukkan bahwa kekuasaan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan (Soleman, 2017) bahwa kekuasaan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa kekuasaan atasan akan berlangsung secara tepat maka komitmen karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian, karyawan akan tetap menjaga keanggotaannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

### **Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, kepemimpinan, dan kekuasaan secara parsial memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan di PT XYZ, hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan komitmen karyawan. Komunikasi akan efektif jika pesan yang disampaikan mudah untuk diterima dan diserap oleh penerima pesan. Komunikasi merupakan sebagai stimulasi baik secara sadar maupun tidak sadar, sengaja atau tidak disengaja, verbal atau non-verbal, dan kontekstual yang berperan sebagai isyarat kepada sumber penerima kualitas dan kredibilitas. Oleh karena itu, komunikasi akan mempengaruhi komitmen karyawan. Jika karyawan yang memiliki komunikasi yang baik akan mempengaruhi komitmen kerja sehingga dapat meningkatkan terhadap tugas dan kewajiban dalam keberhasilan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak berkomunikasi dengan baik akan mempengaruhi komitmen karyawan dan akan mengurangi terhadap tugas dalam keberhasilan organisasi. Adapun peningkatan komitmen karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kekuasaan. Kepemimpinan berkaitan dengan kekuasaan, kemampuan memotivasi, berkomunikasi dan membangun hubungan dengan karyawan. Pemimpin yang efektif mampu mengendalikan kekuasaannya, menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia untuk merespons perubahan, memanfaatkan kinerja karyawan, serta menyelesaikan masalah secara tepat. Tanpa adanya pemimpin yang baik, maka akan sulit bagi manager dan bawahannya untuk melaksanakan fungsi manajemen yang tepat. Rencana yang tepat, pengaturan yang tepat, pengelolaan anggaran yang baik, fasilitas perusahaan yang memadai tidak menjamin hasil pekerjaan yang dicapai. Kepemimpinan yang baik dan pengendalian kekuasaan oleh pemimpin akan dapat mempengaruhi komitmen karyawan atau bawahannya agar bekerja dengan lebih optimis dan percaya diri pada tujuan dan misi organisasi.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil data diperoleh dari kuesioner yang terdiri atas variabel kepemimpinan, komunikasi, kekuasaan dan komitmen karyawan. Berdasarkan data penelitian variabel kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen karyawan serta indikator yang digunakan adalah valid. Sedangkan untuk variabel kekuasaan dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan adalah kurang valid. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan kekuasaan berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

## Saran

1. Penelitian ini hanya terbatas pada 4 variabel yaitu kepemimpinan, komunikasi, kekuasaan dan komitmen karyawan. Diharapkan di penelitian selanjutnya peneliti dapat menggunakan variabel yang lebih variatif.
2. Responden penelitian ini hanya terbatas pada responden dari PT. XYZ. Diharapkan di penelitian selanjutnya peneliti dapat menggunakan sampel dari perusahaan yang lain.

## REFERENSI

- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Dhiyaurrohmah, et. al. (2020). Pengaruh Profil Pemimpin, Komitmen Pemimpin, Dan Penggunaan Kekuasaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Yayasan Tarbiyah Islam Nguling Kabupaten Pasuruan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(25). Retrieved from <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/9160>.
- Eka, P. D. (2020). The Effect of Leadership and Motivation on Organizational Commitment at PT. Indo Perkasa Indonesia in Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 73-80. doi:10.26858/pdr.v1i2.13047.
- Garson, D. (2016). *Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Models*. Asheboro, North Country: Statistical Associates Publishers.
- Khasnah, S. K., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Hypermart Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(2), 956-962. Retrieved from <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1089>.
- Siswatiningsih, et. al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2). Retrieved from <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>.
- Soleman, M. M. (2017). The Effect of Personal Power Leaders Towards Commitment Organizational in PT Telkom Tbk Kandatel Bandung. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics, and Law*, 14(3), 26-33. Retrieved from <https://seajbel.com/wp-content/uploads/2018/04/ECON-231.pdf>.
- Walden, et. al. (2017). Employee Communication, Job Engagement, and Organizational Commitment: A Study of Members of The Millennial Generation. *Journal of Public Relations Research*, 29(2-3), 73-89. doi:10.1080/1062726X.2017.1329737.
- Wijono. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yulistiyono, et. al. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Vol 1)*. Cirebon: Insania.