

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN YAYASAN AL FALAH
PADANG**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK CULTURE AND
COMPENSATION ON WORK COMMITMENT OF THE AL FALAH PADANG
FOUNDATION EMPLOYEES*

Agussalim M.; Novi Yanti; Nurul Khairat Wirda

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang

Email : Agussalim20042017@gmail.com, diengu955@gmail.com

nurulkhairat@gmail.com,

ABSTRAK

Yayasan Shine Al Falah yang keberadaanya fokus kepada pemberdayaan pendidikan bagi masyarakat kurang mampu (terutama yatim dan piatu) di Sumatera Barat yang dikemas dalam bentuk Pondok Pesantren Perkampungan Minangkabau. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan Yayasan Al Falah Padang. Metode pengumpulan data mempergunakan Penelitian Lapangan *serta* Penelitian Kepustakaan. Jenis serta sumber data yaitu data primer dan sekunder. Populasi penelitian menggunakan seluruh karyawan bagian Pendidikan paada Yayasan Al Falah Padang sebanyak 42 orang dan sampelnya 42 orang. Metode analisis mempergunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu (1) adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang, (2) adanya pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang, (3) adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang dan (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, budaya kerja, kompensasi dan komitmen kerja

ABSTRACT

The Shine Al Falah Foundation whose existence focuses on empowering education for underprivileged communities (especially orphans and poor people) in West Sumatra is packaged in the form of a Minangkabau Village Islamic Boarding School. The purpose of the study was to determine the effect of leadership style, work culture and compensation on the work commitment of Padang Al Falah Foundation employees. Data collection methods are Field Research and Library Research. The types and data sources are primary and secondary data. The population in this study were all employees of the Education section at the Al Falah Padang Foundation as many as 42 people and a sample of 42 people. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of the study are (1) there is a positive and significant influence of leadership style on the work commitment of Al Falah Padang employees, (2) there is a positive and significant influence of work culture on the work commitment of Al Falah Padang employees, (3) there is a positive and significant effect of compensation on commitment the work of Al Falah Padang employees and (4) there is a positive and significant influence of leadership style, work culture and compensation on the work commitment of Al Falah Padang employees.

Keywords: leadership style, work culture, compensation and work commitment

PENDAHULUAN

Yayasan Shine Al Falah (memiliki arti “Cahaya Kemenangan”) didirikan untuk bersama-sama dengan pemerintah dalam mewujudkan masyarakat yang berkemanusiaan, berkeagamaan, dan sosial. Keinginan ini dituangkan dalam akta pendirian bernomor 38 tertanggal 12 Desember tahun 2012.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Yayasan Al Falah Padang adalah pada tahun 2019 jumlah karyawan Al Falah Padang sebanyak 72 orang, akan tetapi pada tahun 2020 menurun menjadi 51 orang. Penurunan ini terus meningkat paada tahun 2021 menjadi 42 orang. Hal ini terlihat ketidakkomitmen karyawan dalam bekerja. Fenomena lain yang menggambarkan komitmen kerja karyawan bagian pendidikan Yayasan Al Falah Padang adalah dimana masih ditemukannya penyelesaian pekerjaan asal jadi karyawan, Penyerahan hasil pekerjaan tidak tepat waktu, kemampuan teknis dalam penyelesaian pekerjaan rendah dan Rendahnya kerjasama pegawai dalam bekerja. Fenomena ini terlihat jelas dari minimnya otonomi serta fleksibilitas pekerjaan, fasilitas yang kurang memadai, kurangnya reward, risiko lebih tinggi dalam bekerja, serta relasi yang kurang harmonis disebabkan konflik dalam instansi. Ada sejumlah yang bisa memengaruhi komitmen pekerja, yaitu: kualitas kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, insentif, motivasi kerja, serta budaya kerja (Archiar, 2016:42).

Segala persoalan yang muncul pada komitmen kerja rendah bagi pegawai di instansi tidak bisa dilepaskan dari peranan pimpinan. Kepemimpinan menjadi fokus ahli dalam menawarkan kehidupan baru pada instansi. Kepemimpinan tersebut bisa memunculkan hal baru dibandingkan yang lama. Penerapan kepemimpinan bisa memberi perubahan yang lebih pokok, misalnya mengubah nilai-nilai, visi, serta keperluan pegawai. Adapun permasalahan berkenaan dengan gaya kepemimpinan dimana terlihat masalah seperti masih Kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, Kurangnya kemampuan dalam memotivasi karyawan, Kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi, Kurangnya kemampuan dalam mengendalikan bawahan, Kurangnya tanggung jawab dalam bekerja serta Kurangnya kemampuan dalam mengendalikan emosi.

Faktor lain yang mempengaruhi rendahnya komitmen kerja karyawan adalah budaya kerja yang diterapkan dan kompensasi yang dia terima tiap bulannya. Budaya Kerja merupakan kebiasaan yang diperbuat secara berulang oleh pegawai di sebuah instansi, dan tidak diberikan sanksi tegas pada pelanggaran budaya ini, tetapi oleh anggota instansi secara moral sudah sepakat dimana agar tujuan bisa tercapai maka dibentuk kebiasaan yang wajib dipatuhi pada saat melakukan pekerjaannya (Nawawi, 2015:42).

Permasalahan berkenaan dengan budaya kerja di Yayasan Al Falah Padang adalah sebagai berikut :

- a. Masih ditemukannya kurangnya kedisiplinan pegawai
- b. Masih ditemukannya kurangnya keterbukaan antara sesama pegawai
- c. Masih ditemukannya kurangnya sikap saling menghargai sesama pegawai
- d. Masih ditemukannya tidak terjalin kerjasama antara sesama pegawai

Hal lain yang ditemukan adalah kurangnya tenaga pendidik baik untuk pesantren putra maupun pesantren putri, jika diakumulasikan jumlah putra putri yang ada di Yayasan Al Falah Padang berkisar 845 putra puutri, akan tetapi karena masa pandemi sekarang ini lebih dari separuh dipulangkan karena keterbatasan bahan makanan.

Sedangkan masalah lain yang terlihat tidaknya kompensasi yang secara tidak

langsung kepada pegawai oleh perusahaan hal ini menimbulkan rendahnya komitmen pegawai dalam bekerja. Merujuk pada fenomena yang ada pada karyawan Yayasan Al Falah Padang sebagaimana terurai di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu lebih lanjut dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Al Falah Padang.**

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah bahasa lainnya dari komitmen organisasional, yang adalah aspek perilaku yang bisa dipergunakan dalam menilai atau mengukur arah sikap pegawai. Komitmen kerja menggambarkan sebuah kondisi pekerja yang berpihak pada perusahaan, dan tujuan-tujuan serta kemauannya dalam bertahan sebagai anggota di perusahaan (Robbins, P. Stephen & Coutler, 2016). Komitmen pekerja yang rendah saat melakukan pekerjaan terpengaruh dari sejumlah faktor yaitu ; (1) kepemimpinan, (2) kecerdasan, (3) penerimaan insentif, (4) motivasi bekerja, (5) koordinasi, (6) kepuasan kerja (7) iklim, (8) kepemimpinan, (9) budaya kerja, (10) kompensasi dan lainnya (Greenberg, 2012:112). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Robbins, P. Stephen & Coutler (2016:112) yaitu (1) sikap, (2) liyalitas, (3) tanggung jawab dan (4) disiplin.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bentuk keseluruhan atas tindakan pimpinan yang nampak serta yang tidak nampak oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mencerminkan dari falsafah yang konstan, kemampuan, karakter serta sikap yang melandasi perilaku individu (Siagian, 2013). Gaya kepemimpinan bisa menampakkan langsung terkait rasa yakin pimpinan atas kemampuan anggotanya. Selain itu gaya kepemimpinan yaitu tingkah laku serta strategi, sebagai hasil perpaduan antara falsafah, kemampuan, karakter, sikap, yang sering ditekankan pada pimpinan saat mencoba emmengaruhi kinerja anggotanya (Thoha, 2013:42). Indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut (Kartini, 2013:62) : (1) Mempengaruhi bawahan, (2) Memotivasi bawahan, (3) Kemampuan mengarahkan bawahan DAN (4) Membimbing bawahan

Budaya Kerja

Budaya Kerja merupakan hal yang biasa diperbuat berulang kali oleh pekerja di sebuah perusahaan, pelanggaran atas kebiasaan ini seringkali tidak diberi sanksi besar, tetapi sudah disepakati dimana kebiasaan itu adalah hal yang wajib dipatuhi selama melaksanakan tugas dalam meraih sasaran (Nawawi, 2015:67). Suatu budaya yang kuat bisa menunjukkan rasa sepakat yang besar akan sasaran perusahaan bagi para anggotanya, kesatuan suara akan tujuan bisa membentuk ikatan loyalitas serta komitmen instansi. Budaya kerja merupakan suatu sistem pengertian yang dipegang oleh anggota-anggota suatu instansi. Sistem pengertian bersama ini merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu instansi (Robbins, 2013:131).

Indikator budaya kerja adalah (Triguno, 2013 :85) :

- a. Disiplin; Perilaku yang cenderung berpegang dengan aturan serta norma yang diterapkan di instansi dan luar instansi.

- b. Keterbukaan; Kesiapan dalam memberikan dan membagi keterangan yang benar antar rekan kerja guna kepentingan instansi.
- c. Saling menghargai; Sikap yang memperlihatkan rasa menghargai antar perorangan, pekerjaan serta tanggung jawab antar rekan sekerja.
- d. Kerjasama; Kemauan dalam membagi serta menerima kontribusi antar rekan sekerja guna mewujudkan tujuan dan sasaran instansi

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala pemasukan uang, benda secara langsung maupun tak langsung yang didapatkan pekerja untuk balasan atas kontribusi kepada instansi. Kompensasi yang berupa uang menunjukkan balas jasa kepada pekerja di instansi, kompensasi berupa benda menunjukkan balas jasa yang diberikan dalam rupa benda (Hasibuan, 2015:66). Balas jasa atas kerja mereka dalam bentuk financial dan non financial. Indikatornya adalah (Umar, 2016:66):

1. Kompensasi Langsung,

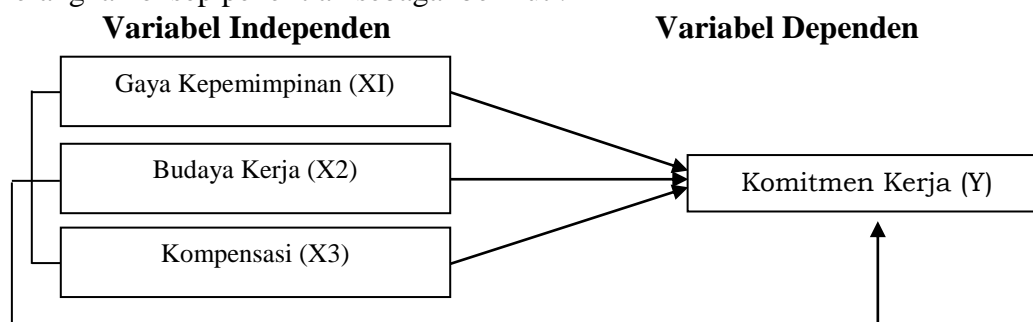
Artinya sebuah imbalan yang diserahkan perusahaan untuk pekerja atas prestasi yang disumbangkan guna kepentingan instansi. Misalnya gaji, upah, bonus, tunjangan atau insentif

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan pengujian hipotesis penelitian maka dapat dirumuskan kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Pendidikan pada Yayasan Al Falah Padang sebanyak 42 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *accidental sampling*. Jenis data adalah kuantitatif, Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yaitu uji t serta F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

- a. Seluruh butir komitmen kerja 1 hingga komitmen kerja 12 valid karena angka korelasinya $> 0,304$.
- b. Seluruh butir gaya kepemimpinan 1 hingga gaya kepemimpinan 12 valid karena angka korelasinya $> 0,304$.
- c. Seluruh butir budaya kerja 1 hingga budaya kerja 12 valid karena angka korelasinya $> 0,304$.
- d. Seluruh butir kompensasi 1 hingga kompensasi 6 valid karena angka korelasinya $> 0,304$.

Uji Reliabilitas

Seluruh variabel realibel terlihat dari hasil koefisien di atas 0,3640 (untuk $n=42$ r tabel = 0,304).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Angka Asym. Sig pada komitmen kerja (Y) senilai 0,200, kepemimpinan (X1) senilai 0,089, budaya kerja (X2) senilai 0,200, dan kompensasi (X3) senilai 0,200. Terlihat bahwa data distribusinya normal sehingga bisa mempergunakan analisis regresi berganda

Uji Multikolinearitas

Dari pengujian diketahui bahwa variabel budaya kerja memperoleh *tolerance* senilai 0,270 serta VIF senilai 3,707, kompensasi memperoleh *tolerance* senilai 0,446 serta VIF senilai 2,244, kepemimpinan memperoleh *tolerance* senilai 0,237 serta VIF senilai 4,221. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan nilai *tolerance* melebihi 0,1 serta angka VIF kurang dari 10. Menandakan tidak adanya persoalan multikolinearitas antar variabel bebasnya.

Uji Linearitas

Masing-masing nilai sig $< 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terhadap hubungan linearitas pada masing-masing variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut pengujian *scatterplots* tidak terdeteksi pola penyebaran yang teratur melainkan random dan menyebar di atas dan bawah angka nol horizontal. Artinya tidak ditemui kasus heteroskedastisitas karena grafik tidak membentuk pola.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

- 1) Variabel komitmen kerja karyawan yayasan Al Falah Padang dalam kategori Sangat Baik.
- 2) Variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan yayasan Al Falah Padang dalam kategori Baik.
- 3) Variabel budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan yayasan Al Falah Padang dalam kategori Sangat Baik.

- 4) Variabel kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan yayasan Al Falah Padang dalam kategori Baik.

Analisa Kuantitatif

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,664	2,880			,231	,819
kepemimpinan	,414	,128	,350		3,242	,002
budaya_kerja	,388	,097	,405		4,000	,000
kompensasi	,435	,126	,273		3,468	,001

Berikut persamaan regresinya:

$$Y = 0,664 + 0,414X_1 + 0,388X_2 + 0,435X_3$$

Interpretasinya yaitu :

- Konstanta senilai 0,664, artinya bila gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi = 0 hasil komitmen kerja di yayasan Al Falah Padang senilai konstantanya 0,664 satuan.
- Jika gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,388 artinya jika gaya kepemimpinan dinaikan satu satuan maka komitmen kerja karyawan Al Falah Padang akan meningkat sebesar 0,388 poin. koefisien ini bertanda positif yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang.
- Jika budaya kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,435 jadi bila budaya kerja meningkat satu poin, komitmen kerja karyawan Al Falah Padang akan meningkat sebesar 0,435 satuan. koefisien ini bertanda positif yang berarti budaya kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang
- Jika kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,414 jadi bila kompensasi meningkat satu poin, komitmen kerja karyawan Al Falah Padang akan meningkat sebesar 0,414 poin. koefisien ini bertanda positif yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	,895	,887	1,858

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, kompensasi, budaya_kerja

Angka koefisien determinasi komitmen kerja karyawan Al Falah Padang terlihat dari *Adjusted R Square* senilai 0,887 artinya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang adalah 88,7% sementara 11,1% yaitu kontribusi faktor lainnya misalnya motivasi kerja, insentif atau lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji ini adalah uji yang digunakan untuk melihat pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara parsial.

Hasil Koefisien Regresi (Uji Statistik t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,664	2,880		,231	,819
	kepemimpinan	,414	,128	,350	3,242	,002
	budaya kerja	,388	,097	,405	4,000	,000
	kompensasi	,435	,126	,273	3,468	,001

Berikut penjelasan hasil ujinya:

- a. Angka t hitung gaya kepemimpinan senilai $3.242 > 1.685$ lalu signya $0,002 < 0,05$, sehingga h1 diterima artinya gaya kepemimpinan signifikan memengaruhi komitmen kerja karyawan Al Falah Padang.
- b. Angka t hitung budaya kerja adalah $4.000 > 1.685$ lalu signya $0,000 < 0,05$ sehingga h1 diterima artinya budaya kerja signifikan memengaruhi komitmen kerja karyawan Al Falah Padang
- c. Angka t hitung kompensasi adalah $3.468 > 1.685$ lalu signya $0,001 < 0,05$, sehingga h1 diterima artinya kompensasi signifikan memengaruhi komitmen kerja karyawan Al Falah Padang

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1116,995	3	372,332	107,902	,000 ^b
	Residual	131,124	38	3,451		
	Total	1248,119	41			

Melalui uji F terlihat angka F hitung 107,902 lalu angka signya $0,000 < 0,05$, sehingga h1 diterima artinya secara simultan gaya kepemimpinan, budaya kerja serta kompensasi signifikan memengaruhi komitmen kerja karyawan Al Falah Padang.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja

Menurut pengujian regresi linear berganda serta uji hipotesis parsial (uji t) hasilnya terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang, hal ini berarti semakin bagus gaya kepemimpinan maka semakin baik pula komitmen kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang mana gaya Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok dengan cara mempekerjakan, memberhentikan, mendisiplinkan, mempromosikan, menaikkan gaji (kompensasi) pegawai, pengambil resiko, dinamis, kreatif, membimbing, mengarahkan, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, berubah dan mempunyai visi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Suryanto & Prihatiningsih (2016) mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM Di Wilayah Depok Jawa Barat ditemukan Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Suciono (2016) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain oleh Nuraya (2019) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja. Hasmin (2019), Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo IV (Persero) Makassar hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Asrar, Ilyas, and Aslam (2017), Impact of Job Tenure and Managerial

Position on Employee's Organizational Commitment: Evidence from NGOs of KPK-Pakistan, hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen kerja

Menurut pengujian regresi linear berganda serta uji hipotesis parsial (uji t) hasilnya terdapat pengaruh positif serta signifikan budaya kerja pada komitmen kerja karyawan Al Falah Padang. Hasil penelitian ini didukung oleh teori bahwa budaya kerja berperan penting pada perusahaan. Faktor ini berkaitan erat dalam peningkatan komitmen kerja. Melalui budaya kerja serta didukung koordinasi antar karyawan yang baik, bisa didapatkan hasil yang bisa mempertinggi komitmen kerja karyawan.

Penelitian Anne Hermayanti (2015) ditemukan bahwa budaya kerja positif serta signifikan memengaruhi komitmen kerja, sementara secara unit tidak signifikan memengaruhi komitmen kerja. Penelitian Ayu et al. (2017) hasilnya ditemukan terdapat pengaruh budaya kerja pada komitmen organisasi. Penelitian Paramita et al. (2020) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian Ghina (2012) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian Inanlou & Ahn (2017) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja

Menurut pengujian regresi linear berganda serta uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang, didukung oleh teori yang meengatakan kompensasi yang adil serta sesuai dengan tugas karyawan bisa menjadikan pekerja lebih dihargai serta diperlukan, sehingga bekerja menajdi lebih optimal dan mampu mensuport instansi.

Penelitian Nindithia Dwi Putri (2017) menemukan bahwa kompensasi yang tepat membantu perusahaan untuk mempertinggi rasa komitmen kerja karyawan. Penelitian Siti (2017) menemukan adanya pengaruh kompensasi terhadap komitmen guru. Penelitian lain oleh Prabowo (2016) ditemukan adanya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian Bagus & Surya (2017) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian Dewi et al (2012) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis simultan (uji f) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang.

Komitmen kerja adalah sikap pada diri pekerja yang cenderung ingin terlibat aktif secara bertanggung jawab. Dengan rasa tanggung jawab pada diri pekerja, ini membuat pekerja lebih aktif terlibat pada aktivitas, penentuan keputusan bagi dirinya serta mengerjakannya dengan baik. Karena komitmen adalah sebuah keputusan dan kesepakatan individu dalam mengerjakan, melanjutkan serta menghentikan aktivitas, pekerja sudah mempunyai pilihan yang dinilai baik, tidak bingung saat menentukan sikap (Robbins, 2013:115).

Penelitian Nindithia Suwarseh (2017) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Balai Karatina Medan menemukan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya kerja serta Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan. Penelitian Hasmin (2019) Hasil penelitian ditemukan ada pengaruh kompensasi, Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo IV (Persero) Makassar. Penelitian lain oleh Martadiani (2019), Hasil penelitian ditemukan ada pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT . Indonesia Natural Laris di Denpasar. Penelitian Nuraya (2019), Hasil penelitian ditemukan ada pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Eye Rich Purbalingga. Penelitian lain oleh Herjany and Bernarto, (2018), Hasil penelitian ditemukan ada pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Terdapat pengaruh positif serta signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang.
- b. Terdapat pengaruh positif serta signifikan budaya kerja terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang
- c. Terdapat pengaruh positif serta signifikan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang.
- d. Terdapat pengaruh positif serta signifikan gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang.
- e. Koefisien determinasi komitmen kerja karyawan Al Falah Padang terlihat dari *Adjusted R Square* senilai 0,887 artinya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap komitmen kerja karyawan Al Falah Padang adalah 88,7% sementara 11,1% yaitu kontribusi faktor lainnya misalnya motivasi kerja, insentif atau lingkungan kerja.

Saran

- 1) Variabel gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan pengaruhnya terhadap bawahan karena pada indikator ini memiliki nilai TCR terendah, oleh sebab itu dalam meningkatkan komitmen karyawan perlu adanya pengaruhnya kepada karyawan secara rutin.
- 2) permasalahan pada budaya kerja adalah saling menghargai karena indikator ini memiliki nilai TCR terendah oleh sebab itu sebaiknya yayasan harus bisa menumbuhkan sikap saling menghargai oleh karyawan
- 3) Sebaiknya ada pembagian kompensasi yang adil pada karyawan agar dapat lebih ditingkatkan komitmen kerja karyawan pada yayasan Al Falah Padang, terutama kompensasi langsung seperti memberikan hadiah uang kepada karyawan atas loyalitasnya dan dedikasinya pada yayasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Archiar. (2016). *Komitmen Organisasi*. Prentice Hall.
- Greenberg. (2012). *Behavior in Organizations*. Prentice Hall. International Inc.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, ISBN 979-683-348-4. Jakarta.
- Robbins. (2013). *Perilaku orang, konsep, kontroversi, aplikasi*. Prenatalindo. Yogyakarta.
- Siagian. (2013). *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Triguno. (2013). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Edisi ke E). PT Golden Terayon.
- Umar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Medika. Isbn: 979-605-862-6. Yogyakarta.