

**PENINGKATAN KINERJA TUGAS DOSEN DITINJAU
DARI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**



Intelligentia - Dignitas

**Lily Yuntina
9911920015**

Disertasi Yang Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Mendapatkan Gelar Doktor

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK SIDANG TERBUKA DISERTASI

Promotor

Ko - Promotor



Prof. Dr. Eliana Sari, M.M

Tanggal: 11/2/2025



Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd

Tanggal: 6/2/2025

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus

(Ketua)



17/2/2025

Prof. Dr. Suryadi
(Sekretaris)



14/2/2025

Nama : Lily Yuntina

No. Registrasi : 9911922015

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP DISERTASI

Nama : Lily Yuntina
 No. Registrasi : 9911922015
 Program Studi : Manajemen Pendidikan
 Angkatan : 2020

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus (Ketua)		17/02/2025
2	Prof. Dr. Suryadi (Sekretaris)		14/02/2025
3	Prof. Dr. Eliana Sari, M.M (Promotor)		11/02/2025
4	Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd (Ko-Promotor)		6/02/2025
5	Prof. Dr. Nurhattati, M.Pd (Penguji)		16/02/2025
6	Prof. Dr. Rugaiyah. M. Pd (Penguji)		11/02/2025
7	Prof. Dr. Aan Komariah, M.Pd (Penguji Luar)		8/02/2025

**INCREASING LECTURER TASK PERFORMANCE IN TERM OF
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, COMPENSATION
ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AT MUHAMMADIYAH UNIVERSITY JAKARTA**

Lily Yuntina

lyuntina@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to design management model of increasing lecturer task performance in term of transformational leadership, compensation, and organizational commitment at the University of Muhammadiyah Jakarta. The research approach is quantitative and descriptive, with primary data types, through survey methods and secondary data as supporting data. The population 625 permanent lecturers with a sample of 250 respondents. The sample model used Stratified random sampling. The data analysis technique used the Structural Equation Modeling approach, a software application from Smart PLS version 3

The results of this study : 1) Transformational leadership has a positive direct effect on lecturer task performance ; 2) Transformational leadership has a positive direct effect on organizational commitment; 3) Organizational commitment has a positive direct effect on Task performance; ; 5) Compensation has a positive direct effect on Task performance; 5) Compensation has a positive direct effect on Organizational commitment; 6) Transformational Leadership has a positive indirect effect on Task performance mediated by Organizational Commitment; 7) Compensation has a positive indirect effect on task performance mediated by Organizational Commitment . Based on the results of the study it can be concluded that increasing lecturer task performance can be done by taking into account the factors of Transformational leadership, compensation, and Organizational commitment so that the organization's goals can be achieved.

Keywords: Lecturer task performance, transformational leadership, compensation, organizational commitment.

**PENINGKATAN KINERJA TUGAS DOSEN
DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI , KOMITMEN ORGANISASI
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**

Lily Yuntina

lyuntina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk merancang model Manajemen Peningkatan Kinerja tugas ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komitmen Organisasi di Universitas Muhammadiyah Pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif, Jenis data primer melalui metode survey dan data sekunder sebagai pendukung . Populasi sebanyak 625 dosen tetap dengan sampel sebanyak 250 Responden , Model sampel yang digunakan Startified Random Sampling. Teknik analisis data menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* dengan aplikasi software *Smart PLS* versi 3. Hasil penelitian ini: 1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif langsung terhadap Kinerja tugas ; 2) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif langsung terhadap Kinerja tugas ; 3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif langsung terhadap Kinerja tugas ; 4) Kompensasi berpengaruh positif langsung terhadap Kinerja tugas , 5) Kompensasi berpengaruh positif langsung terhadap Komitmen organisasi; 6) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja Tugas di mediasi Komitmen Organisasi; 7) Kompensasi berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja tugas di mediasi Komitmen organisasi .

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja tugas dosen dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor Kepemimpinan Transformasional , Kompensasi, dan Komitmen Organisasi sehingga dapat tercapai tujuan dari organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Tugas Dosen, Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Komitmen Organisasi

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lily Yuntina
NIM : 9911920015
Jenjang : Doktor
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Angkatan : 2020
Semester : 121 (Ganjil) Tahun Akademik 2024/2025

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan perbaikan disertasi / ujian disertasi untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10 Februari 2025
Yang membuat pernyataan,



(Lily Yuntina)

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Lily Yuntina

NIM : 9911920015

Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 3 Maret 1962

Program : Doktor

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa Disertasi dengan judul “ **Peningkatan Kinerja Tugas Dosen ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi , Komitmen Organisasi di Universitas Muhammadiyah Jakarta**” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar .

Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 18 Januari 2024

Yang menyatakan



Lily Yuntina

9911920015



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : LILY YUNTINA

NIM : 9911920015

Fakultas/Prodi : Manajemen Pendidikan

Alamat email : Lyuntina@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (... ..)

yang berjudul :

KINERJA TUGAS DOSEN DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI,
KOMITMEN ORGANISASI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 17 Febuari 2025

Penulis


LILY YUNTINA

KATA PENGANTAR

Penulisan disertasi ini diawali dengan observasi pada Universitas Muhammadiyah Jakarta yang menunjukkan kinerja tugas dosen belum optimal, pembeda dari penulisan disertasi ini adalah belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai kinerja tugas dosen, sehingga membuat penulis untuk mengetahui lebih detail, terkait hal tersebut penulis mengajukan judul disertasi **Peningkatan Kinerja tugas dosen ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi , Komitmen Organisasi di Universitas Muhammadiyah Jakarta**

Melalui Penelitian ini peneliti diharapkan dapat memberikan solusi dalam mengungkap permasalahan yang berhubungan dengan Kinerja tugas dosen pada Universitas Muhammadiyah Jakarta serta memperbaiki praktek- praktek Manajemen Sumber daya Manusia khususnya Kinerja Tugas Dosen .

Jakarta, 18 Januari 2024

Penulis



Lily Yuntina

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismilahirrokhmanirrokhiiim, dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan disertasi yang berjudul “ Peningkatan Kinerja tugas dosen ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Komitmen Organisasi di Universitas Muhammadiyah Jakarta ”. Disertasi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Doktor pada Program studi Doktoral Manajemen Pendidikan PascaSarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Penulis menyadari bahwa disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti sangat berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian disertasi ini .

Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada yang terhormat , Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Komaruddin, M.Si., dan Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus serta Koordinator Program studi Doktor Manajemen Pendidikan Prof. Dr. Suryadi.

Peneliti menyampaikan terima kasih kepada Prof. Dr. Elianasari, MM, dan Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd. sebagai promotor dan co-promotor yang selalu memberikan bimbingan dan arahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini. serta para penguji internal yaitu Prof. Dr. Nurhattati, M.Pd., Prof. Dr. Rugaiyah. M. Pd, yang telah memberikan saran dan arahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan disertasi ini. Secara khusus pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada penguji external yaitu Prof. Dr. Aan Komariah, M.Pd. dari Universitas Pendidikan Bandung, yang telah berkenan hadir menguji dan memberikan saran dan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan disertasi ini dengan lancar.

Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta Prof. Dr. Ma'mun Murod, M.Si., serta Dr. Muhammad Hadi, S.KM., M.Kes sebagai wakil Rektor I, Prof. Dr. Tri Yuni Hendrawati, M.Si., sebagai ketua LPPM, Prof. Dr. Tria Astika Endah Permatasari, SKM, MKM. sebagai Ketua Badan Penjaminan Mutu, Darto, SE, MM. Kepala Bidang Penelitian, Maderi, S.IP, MM, Sebagai Kepala Biro Sumber Daya Manusia, Kemudian Terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Rektor Universitas Pancasakti Bekasi Zaharuddin, MM, Ph.D, Dr. Yon A.E.M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan dan teman-teman dosen Universitas Pancasakti Bekasi yang selalu memberikan support sehingga peneliti dapat menyelesaikan disertasi ini.

Secara Khusus ucapan terima kasih kepada kedua orang tua (Alm. Almh) peneliti yang dengan tulus ikhlas selama masa hidupnya mendukung dan mendoakan keberhasilan peneliti, serta suami tercinta Alm. Hadi Sarwono yang selalu sabar dan setia dan memberikan support dan doanya pada masa hidupnya untuk keberhasilan istrinya. juga kepada 3 putra peneliti Fitriandily Kuncoro, Zulmi Nugroho, Muhammad Haliim Aljabar serta 2 menantu peneliti Nurul Hudia dan Tri Kurniawaty, terima kasih telah memberikan perhatian dan dukungan sehingga Ibu termotivasi dan memberikan semangat dan dapat menyelesaikan disertasi ini.

Kemudian ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada semua teman-teman mahasiswa Pasca Sarjana Doktoral Angkatan 2020 atas kerjasama dan kekompakan yang terjalin selama ini, serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang mensupport penulis dalam menyelesaikan disertasi ini.

Peneliti menyadari bahwa disertasi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan masukan yang membangun sangat diperlukan dalam upaya pengembangan keilmuan yang berkelanjutan. Semoga disertasi ini dapat memperkaya dalam pengembangan pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia khususnya tentang manajemen pendidikan.

Alhamdulillahirobbil Alaamin, semoga Allah Subhana wata'ala selalu memberikan petunjuk dan memberikan keberkahan keilmuan kita semua . Aamiin ya Robbal Alaamin.

Jakarta, 31 Januari 2025.



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI	i
BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP DISERTASI.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ABSTRAK	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
LATAR BELAKANG.....	1
Pembatasan Penelitian.....	18
Rumusan Masalah	18
Tujuan Penelitian.....	19
Signifikansi Penelitian.....	19
Keterbaruan Penelitian (<i>State of The Art</i>)	20
<i>Road Map</i> Penelitian	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA	24
A.Deskripsi Konseptual.....	24
B.Hasil penelitian yang relevan.....	60
C.Kerangka Teori	64
D. Hipotesis Penelitian.....	73
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	75
A. Tempat dan Waktu Penelitian	75
B. Metode Penelitian	76
C .Kontelasi Penelitian dan Structural Equation Modelling(SEM). <i>Smart PLS</i>	77
D. Populasi , Sampel , Teknik Sampling.....	80
E. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	85
F. Penyusunan Instrumen Penelitian.	87

1. Kinerja Tugas (Y).....	87
2. Kepemimpinan Transformasional (X1).....	93
3. Kompensasi (X2).....	99
4.Komitmen Organisasi (X3)	105
G.Teknik Analisis Data	110
1.Estimasi Model dalam SMART PLS-SEM.....	111
2.Evaluasi Model dalam PLS-SEM.....	111
a.Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	112
b.Evaluasi Model Pengukuran Formatif	114
c.Kriteria Penilaian dalam SEM -SMART PLS	116
I. Hipotesis Statistik	117
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	120
A. Deskripsi Data	120
a.Profil Responden.....	120
b.Analisis Statistik Deskriptif.....	121
1.Kepemimpinan Transformasional (X1).....	122
2.Kompensasi (X2)	124
3.Komitmen Organisasi (X3).....	126
4.Kinerja Tugas (Y)	127
B.Analisis Data.....	129
1.Model First Order	129
2.Model First Order Kinerja Tugas	131
3.Model Second order.....	131
4.Analisis Second Order	132
1.Kepemimpinan Transformasional.....	132
2.Konstruk Kompensasi (X2)	136
a.Analisis Pengukuran Validitas Konstruk Kompensasi.....	138
b.Analisis Pengukuran Validitas Konstruk Kompensasi	140
c.Structural model evaluation atau model struktural Kompensasi ..	140
3.Konstruk Komitmen Organisasi (X3).....	141
1.Analisis Pengukuran Validitas Konstruk Komitmen Organisasi	144
2.Analisis Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi	144
3.Structural model evaluation atau model struktural	145
4.Konstruks Kinerja Tugas (Y)	146

1. Analisis Pengukuran Validitas Kontruk Kinerja Tugas.....	148
2. Analisis Reliabilitas Konstruk Kinerja Tugas	149
3. Structural model evaluation atau model struktural	149
C. Analisis First order Kinerja Tugas.....	150
1. Model Formatif /First order Kinerja Tugas	152
2. Analisis dengan Algoritma PLS	153
3. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)	153
a. Reliabilitas diskriminan	160
b. Validitas dan Reliabilitas Konstruk.....	160
c. Uji multikolinearitas	161
3. Evaluasi Kecocokan dan kebaikan model	162
D. Pengujian Hipotesis	165
E. Hasil Pengujian Hipotesis sebagai berikut :.....	166
F. Pembahasan.....	175
G. Keterbatasan Penelitian	184
B AB V PENUTUP.....	185
A. Kesimpulan.....	185
DAFTAR PUSTAKA	192
LAMPIRAN.....	208

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indikator Pembangunan Manusia.....	4
Tabel 1. 2 Proyeksi Penelitian Dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta.....	10
Tabel 1. 3 Jadwal Road Map Penelitian.....	23
Tabel 3.1 Jumlah Dosen Tetap pada Masing-masing Fakultas.....	81
Tabel 3. 2 Proporsi Jumlah Dosen Tetap pada Masing-masing Fakultas	84
Tabel 3. 4 Skala Likert Jawaban Variabel Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi , Kinerja Tugas	86
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Konstruk Kinerja Tugas	88
Tabel 3. 7. Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kinerja Tugas.....	92
Tabel 3. 8 Konstruk Kepemimpinan Transformasional (X1)	94
Tabel 3. 9 Nilai Loading Faktor Konstruk Kepemimpinan Transformasional ..	96
Tabel 3. 10 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kepemimpinan Transformasional	98
Tabel 3. 11 Kisi-kisi Instrumen Konstruk Kompensasi.....	100
Tabel 3. 12 Nilai Loading Faktor (LF) Konstruk Kompensasi.....	102
Tabel 3. 13 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kompensasi.....	104
Tabel 3. 14 Konstruk Komitmen Organisasi (X3).....	106
Tabel 3. 15 Nilai Loading Faktor (LF) Konstruk Komitmen Organisasi	108
Tabel 3. 16 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi	110
Tabel 11 Profil Responden.....	120
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif	122
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional (X1) ..	123
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi (X2)	125
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi (X3).....	126
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Tugas (Y)	128
Tabel 4. 6 Daftar Konstruk, Dimensi, Indikator	129
Tabel 4. 7 Nilai Loading Faktor Konstruk Kepemimpinan Transformasional	134
Tabel 4. 8 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kepemimpinan Transformasional	135
Tabel 4. 9 Nilai Adjusted R ² konstruk Kepemimpinan Transformasional....	135
Tabel 4.10 Nilai Outer Loading Konstruk Kompensasi.....	139
Tabel 4. 11 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kompensasi.....	140

Tabel 4. 12	Nilai Adjusted R2 konstruk Kompensasi.....	140
Tabel 4. 13	Nilai Loading Faktor Konstruk Komitmen Organisasi.....	144
Tabel 4. 14	Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi	144
Tabel 4. 15	Nilai <i>Adjusted R2</i> konstruk Komitmen Organisasi	145
Tabel 4. 16	Nilai Loading Faktor Konstruk Kinerja Tugas	149
Tabel 4. 17	Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi	149
Tabel 4. 18	Nilai Adjusted R2 konstruk Kinerja Tugas.....	150
Tabel 4.19	Nilai Loading Faktor Kinerja Tugas	154
Tabel 4.19.a		155
Tabel 4.19.b		157
Tabel 4.19.c		158
Tabel 4. 20	Validitas Diskriminan (Fornell Larcker).....	160
Tabel 4. 21	Validitas dan Reliabilitas Konstruk	161
Tabel 4. 22.	Uji multikolinearitas	162
Tabel 4. 23		162
Tabel 4. 24	SRMR	163
Tabel 4. 25	Validitas dan Reliabilitas Konstruk	164
Gambar 4. 25.1	Uji Struktural - Path Analisis	165
Tabel 4. 25.2	Uji hipotesis dengan koefisien jalur (<i>path coefficient</i>).	166
Tabel 4. 26	Uji hipotesis Pengaruh positif tidak langsung (indirect effect)...	169
Tabel 4. 28	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	174

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Penelitian Dosen	10
Gambar 2 .1 Konstelasi Penelitian	77
Gambar 2. 2 Struktur Model PLS	78
Gambar 4. 1 Histogram Data Kepemimpinan Transformasional (X1)	124
Gambar 4. 2 Histogram Data Kompensasi (X2)	126
Gambar 4.3 Histogram Data Komitmen Organisasi (X3)	127
Gambar 4. 4 Histogram Data Kinerja Tugas (Y)	128
Gambar 4. 5 Model First Order Kinerja Tugas	131
Gambar 4. 6 Model second order konstruk Kepemimpinan Transformasional.	132
Gambar 4. 7 Nilai Outer Loading second order Konstruk Kepemimpinan Transformasional	133
Gambar 4. 8 Model second order konstruk Kompensasi	136
Gambar 4. 9 Outer Loading second order konstruk Kompensasi	137
Gambar 4. 10 Model konstruk Kompensasi dengan indikator yang valid.	138
Gambar 4. 11 Model 2 nd order konstruk Komitmen Organisasi	141
Gambar 4. 12 Model Pengukuran Konstruk Komitmen Organisasi	142
Gambar 4. 13 Model konstruk Komitmen Organisasi dengan indikator yang valid.	143
Gambar 4. 14 Model 2nd order Konstruk Kinerja Tugas	146
Gambar 4.15 Model Pengukuran konstruk Kinerja Tugas	147
Gambar 4.16 Model konstruk Kinerja Tugas dengan indikator yang valid.	148
Gambar 4. 17 Model first order dengan semua konstruk, dimensi dan indikator yang valid	151
Gambar 4. 18 Model first order dengan semua konstruk dan indikator yang valid	152
Gambar 4. 19 Model first order setelah di-run dengan algoritma PLS	153
Gambar 4. 25.1 Uji Struktural - Path Analisis	165
Gambar 4. 21 Pengaruh positif Tidak Langsung X1 Terhadap Y Melalui X3	171
Gambar 4. 22 Pengaruh Tidak Langsung X2 Terhadap Y Melalui X3	172