

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh peran pemimpin dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, dengan komitmen sebagai variabel mediasi. Penelitian ini secara khusus berfokus pada pemahaman mengenai sejauh mana peran pemimpin dan inisiatif pengembangan diri berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta apakah komitmen karyawan dapat memperkuat hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang memenuhi kriteria tertentu.

Penelitian ini menggunakan peran pemimpin dan pengembangan diri sebagai variabel independen, yang diukur melalui aspek motivasi, dukungan, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang diidentifikasi berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahunan perusahaan. Sementara itu, komitmen karyawan berperan sebagai variabel mediator yang mencerminkan tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini mengembangkan model konseptual dan menguji tujuh hipotesis untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Responden terdiri dari 201 karyawan tetap PT XYZ yang telah bekerja minimal satu tahun dan memiliki penilaian kinerja tahunan, dipilih melalui metode *probability sampling* dengan pendekatan *Stratified Random Sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model struktural yang diajukan terbukti signifikan secara statistik, dengan nilai t dan p yang menunjukkan dukungan kuat terhadap model teoritis. Peran pemimpin berpengaruh positif terhadap komitmen ($t = 7.264$; $p = 0.000$) dan kinerja karyawan ($t = 5.175$; $p = 0.000$), sedangkan pengembangan diri juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen ($t = 8.280$; $p = 0.000$) dan kinerja ($t = 5.548$; $p = 0.000$). Komitmen karyawan sendiri terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja ($t = 5.176$; $p = 0.000$), serta berperan sebagai mediator dalam hubungan antara peran pemimpin dengan kinerja ($t = 4.526$; $p = 0.000$), dan antara pengembangan diri dengan kinerja ($t = 4.089$; $p = 0.000$).

Penelitian ini menemukan bahwa peran pemimpin dan pengembangan diri secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, baik langsung maupun melalui komitmen sebagai variabel mediasi. Temuan menekankan pentingnya peran pemimpin yang inspiratif dan pengembangan individu dalam memperkuat komitmen karyawan guna mendorong kinerja optimal. Hasil ini menjadi dasar bagi strategi manajemen SDM yang fokus pada kepemimpinan, pengembangan potensi, dan penguatan komitmen organisasi. Studi ini memberikan kontribusi penting bagi kebijakan HR PT XYZ dan referensi untuk penelitian berikutnya dalam bidang manajemen kinerja dan perilaku organisasi.

Kata Kunci: Peran Pemimpin, Pengembangan Diri, Kinerja karyawan, Komitmen