

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL
CULTURE AND COMPENSATION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE
OF PT. X***

Hayu Nurita Sari¹, Nina Nurani²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Widyatama

E-mail: sari.nurita@widyatama.ac.id

ABSTRACT

Employee performance has become a major concern in a dynamic organizational context. This research aims to determine the partial and simultaneous influence of leadership style, organizational culture, and compensation on employee performance at PT. X. This research uses a quantitative approach with survey and questionnaire methods as data collection instruments. The sample for this research is a saturated sample consisting of 71 respondents or the total number of employees. Data analysis was carried out using multiple and partial regression techniques to assess the influence of the independent variable on the dependent variable. The research results show that partially and simultaneously leadership style, culture, and compensation have a significant influence on employee performance. The research results provide implications of leadership style, organizational culture, and compensation for increasing employee performance, emphasizing improving the laissez-faire leadership style, implementing a democratic leadership style for organizational balance, a fair organizational culture in providing rewards and giving responsive compensation.

Keywords: Leadership Style, Organization Culture, Compensation, Performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan telah menjadi perhatian utama dalam konteks organisasi yang dinamis saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian ini adalah sampel jenuh yang terdiri dari 71 responden atau jumlah keseluruhan karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi sederhana dan berganda untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, budaya dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan implikasi dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. X, dengan penekanan pada perbaikan gaya kepemimpinan *laissez-faire*, penerapan gaya kepemimpinan demokratis untuk keseimbangan organisasi, budaya organisasi yang adil dalam memberikan imbalan, dan pemberian kompensasi yang responsif.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Pemasukan yang diperoleh oleh team *sales&marketing* merupakan salah satu bentuk pencapaian organisasi melalui kinerja organisasi. Pendapatan yang diperoleh oleh Perusahaan merupakan salah satu inti untuk keberlangsungan kegiatan operasional.

Pendapatan (*Revenue*) suatu perusahaan selain dapat diperoleh dari kegiatan utama dan juga dari kegiatan transaksi lainnya. Pendapatan yang tidak stabil bahkan tidak kunjung mencapai target sejak tahun 2018 ini seharusnya menjadi bahan analisis dan evaluasi

Permasalahan bersumber saat kualitas, kuantitas dan kecepatan kerja turun saat tahun 2022-2023. Selain itu, aspek dari penilaian kinerja yang turun antara lain motivasi, kemandirian dan tanggung jawab karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2017) secara garis besar kinerja dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari kemampuan intelektualitas, disiplin Kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang Pendidikan, motivasi. Sedangkan faktor eksternal yang merupakan pendukung karyawan dalam

Didukung dengan hasil kuesioner pra survey pada 20 orang karyawan. Variabel yang mendapatkan rata-rata persentase jawaban tertinggi dalam kaitannya pengaruh terhadap kinerja yaitu variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta kompensasi.

Dalam memimpin suatu organisasi, pemimpin memiliki cara atau gayanya masing-masing. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya dan kinerja organisasi. Kepemimpinan yang efektif

Berdasarkan pra kuesioner bahwa permasalahan yang muncul dari gaya kepemimpinan dari kemampuan

Jika pendapatan tidak stabil maka akan mengganggu kestabilan Perusahaan. Jika hal ini terjadi berulang maka perusahaan harus melakukan evaluasi baik dari strategi secara teknis maupun dalam mengelola sumber daya manusia di dalamnya.

manajemen dalam mengelola jasa, sumber daya manusia, membuat strategi bisnis. Selain data kinerja perusahaan di atas, terdapat juga data kinerja karyawan untuk seluruh divisi sejak tahun 2021 sampai tahun 2023 yang cukup kurang stabil.

bekerja, yaitu gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi sistem manajemen yang diterapkan dalam Perusahaan. Didukung dengan pernyataan (Kasmir, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan.

dapat membawa dampak positif terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Menurut (Kurniawan, 2018) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan, pimpinan perlu memberikan keluasaan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang diterapkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi, mendelegasikan, memotivasi dan bersikap kepada karyawannya dalam suatu organisasi. pemimpin untuk memotivasi karyawannya.

Menurut (Firmansyah & Wahyuati, 2022) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan berdasarkan penelitian (Haryanto, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Nurwahidah et al., 2024) bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* mengakibatkan penurunan produktivitas apabila karyawan tidak memahami apa yang diharapkan oleh pemimpin mereka.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan lainnya seperti (Afandi, 2021) mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi tertentu dan faktor-faktor lainnya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui pra survey dalam PT. X faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan yaitu budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan juga berkaitan erat dengan budaya organisasi. Menurut (Afandi, 2016) Budaya Organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi, budaya organisasi suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Pemimpin yang baik dapat

membawa budaya dalam organisasi menjadi budaya yang baik bagi karyawannya. Budaya adalah sesuatu hal yang diyakini dan menjadi dasar bersikap seseorang. Menurut (Robbins & Coulter, 2018) budaya organisasi merupakan sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi menurut (Syafriani & Ramadhani, 2023) merupakan kepercayaan, nilai, sikap, kebiasaan seseorang atau kelompok, mempengaruhi perilaku kerja dan operasional dalam berorganisasi, yang akhirnya menciptakan standar perilaku ketika berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan sikap yang mendefinisikan cara orang bekerja bersama di dalam suatu organisasi. Budaya selalu melibatkan bagaimana anggota organisasi menginterpretasikan kejadian-kejadian dalam organisasi. Beberapa Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kolaborasi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan *laissez-faire* dan *demokratik* yang diterapkan maka budaya organisasi dalam Perusahaan pun akan mengikuti. Didukung penjelasan dari beberapa karyawan, budaya organisasi yang dibangun di PT. X adalah budaya kerja fleksibel, kerja mandiri dan kurangnya pengawasan dan transparansi.

Permasalahan yang muncul dari budaya organisasi pada PT. X adalah kurang berorientasi pada karyawan menurut 15 orang atau 75%, besaran ini cukup besar di mana sebagian besar karyawan akan merasa sebagai alat bukan sebagai *asset* sehingga akan mempengaruhi tingkat loyalitas dan jika berkelanjutan karyawan hanya akan

bekerja dengan bagaimana semestinya, namun karyawan yang kurang memiliki *sense of belonging* terhadap Perusahaan dan dikhawatirkan akan memiliki motivasi kerja rendah sehingga bisa terjadi pengurangan kualitas kerja dan loyalitas karyawan. Permasalahan lainnya adalah dari keagresifan sebanyak 11 orang atau 55%, besaran ini cukup

besar, dimana sisi motivasi karyawan rendah sehingga cenderung mengerjakan pekerjaan seadanya saja, Dimana kemungkinan ide ide inovatif yang berisiko tidak akan diterima atau karyawan yang memiliki jiwa *challenging* tidak akan mampu memperlihatkan kinerja yang maksimal untuk meningkatkan kinerja organisasi, yang nantinya pun akan berdampak pada penilaian kinerja karyawan itu sendiri.

Budaya organisasi dibentuk oleh setiap individu yang terlibat di suatu organisasi, maka budaya dari orang tersebut pun akan terbawa. Keragaman tenaga kerja dalam satu organisasi menjadi tantangan tersendiri bagi para pemimpin dalam mengelola karyawannya, karena setiap karyawan memiliki latar belakang suku budaya, karakteristik pribadi, sikap, pola pikir yang berbeda (Ag Budin & Wafa, 2015). Hal ini juga didukung dengan (Nurani et al., 2020) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan, walaupun dalam Perusahaan Jasa Telekomunikasi di penelitian tersebut tidak signifikan. Dampak dari budaya organisasi dalam Perusahaan sangat mempengaruhi segala aspek kegiatan yang terjadi dalam Perusahaan. Prakteknya dalam organisasi jika suatu budaya sudah menjadi kebiasaan yang mendalam maka pemimpin memiliki tugas yang sedikit sulit untuk merubahnya, bukan sesuatu hal yang tidak bisa, namun membutuhkan upaya dan waktu untuk memperbaikinya. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Rivai, 2020) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Sebaliknya, menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) walaupun budaya organisasi ini berpengaruh terhadap kinerja organisasi, namun pengaruhnya tidak signifikan.

Penghargaan kepada karyawan juga termasuk budaya yang biasa diberikan oleh pemimpin dalam suatu organisasi, penghargaan yang paling sederhana diberikan dapat berupa ucapan terima kasih hingga adanya penghargaan berbentuk finansial. Salah satu penghargaan karyawan yang wajib diberikan oleh organisasi adalah kompensasi. Kompensasi bukan hanya sebagai bentuk penghargaan finansial, tetapi juga sebagai alat untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan. Sistem kompensasi yang tepat dapat menciptakan keadilan dan memberikan insentif bagi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Kompensasi merupakan salah satu unsur krusial untuk mengelola sumber daya manusia, karena kompensasi di dalamnya terdapat unsur upah. Menurut (Rumere et al., 2019) kompensasi finansial memiliki pengaruh dan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja. Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah (Pitri, 2017). Maka setiap orang akan mengharapkan kompensasi yang sesuai jika mereka menggunakan keahlian, pengetahuan, waktu serta usaha untuk suatu organisasi. Masalah kompensasi merupakan tantangan untuk manajemen dan organisasi dalam mengolahnya. Kompensasi yang akan ditampilkan ini berupa kompensasi langsung yaitu berupa upah pokok, permasalahan yang muncul dari kompensasi karyawan adalah 45,8% karyawan mendapatkan gaji di bawah UMR Kota. Dari hasil wawancara, bahwa tidak semua karyawan mendapat tunjangan diluar gaji. Hal tersebut dikhawatirkan akan menjadi dampak produktifitas hingga kinerja karyawan. Menurut (Supatmi et

al., 2016), (Hidayat, 2021) bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, menurut (Juliningrum & Sudiro, 2013), (Katidjan et al., 2017) bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari hasil data awal yang didapatkan, dengan data kinerja perusahaan yang menurun dari tahun 2022-2023, didukung oleh data kinerja yang mengalami fluktuatif. Pelaksanaan gaya kepemimpinan yang dilakukan hanya memiliki beberapa indikator yang kurang lebihnya cukup baik. Disamping itu dari hasil pra survey juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis pun dilakukan walaupun frekuensi penerapannya sedikit lebih rendah dibandingkan gaya kepemimpinan *laissez faire* dalam PT

METODE

Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif survei. Penelitian survei menurut (Sugiyono, 2017, p.7) digunakan untuk mengumpulkan data dari lokasi alamiah tertentu, tetapi peneliti memperlakukan data tersebut. Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang terdiri dari angka-angka dan analisis statistik (Sugiyono, 2017, p.7).

Judul pada penelitian ini mengacu pada jenis kuantitatif dan verifikatif melalui metode deskriptif. Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana gaya kepemimpinan, bagaimana budaya organisasi dan bagaimana kompensasi serta bagaimana kinerja karyawan di PT. X.

Populasi dan sampel merupakan komponen dalam penelitian yang perlu diperhatikan. Populasi menurut

X. Namun, tidak ada gaya kepemimpinan yang salah, tapi cocok atau tidak diterapkan dalam organisasi tertentu. Selain itu dengan budaya organisasi fleksibel yang diusung Perusahaan dengan gaya kepemimpinan demokratis yang cenderung *laissez-faire* dan kompensasi yang dikategorikan masih dalam rata-rata bawah yang diterapkan dikhawatirkan menjadi hambatan untuk berkembangnya sebuah Perusahaan. Menurut (Hajar & Dwiridotjahjono, 2024) dan (Mayeni & Badri, 2023) bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan fenomena, penelitian terdahulu dan data yang ada maka hal tersebut yang melandasi peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X”.

(Sugiyono, 2017, p.80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga maka sampel dapat digunakan yang diambil dari populasi tersebut. (Sugiyono, 2017)

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Sehingga dari total jumlah

populasi yang diperoleh, maka sampel jenuh penelitian ini sebanyak 71 orang. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda

Peneliti dapat mengumpulkan data dengan menggunakan teknik pengumpulan data. (Sugiyono, 2017, p.137) Maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah: Wawancara, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik studi wawancara, yaitu mengumpulkan informasi melalui wawancara dengan karyawan PT. X mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi dan teknik kuesioner, menurut (Sugiyono, 2017, p.142) kuesioner, juga disebut angket, adalah metode pengambilan data yang melibatkan mengajukan pertanyaan atau pernyataan tertulis melalui daftar pertanyaan dan pernyataan yang telah disiapkan sebelumnya. Responden harus mengisi daftar tersebut. Dalam penelitian ini kuesioner akan berbentuk pernyataan.

Dalam memperoleh data yang dimaksud terdapat beberapa sumber yang bisa diambil oleh peneliti untuk mendapatkan dan menghasilkan informasi. Menurut Istijanto dalam (Sinambela, 2014, p.112) berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Skunder

Data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain diolah dan dipublikasikan untuk kepentingan tertentu. Peneliti hanya meminjam data tersebut sesuai dengan kebutuhan peneliti, dalam hal ini, peneliti hanya berhak mencatat, mengakses, atau meminta

data tersebut ke pihak lain yang bertanggung jawab atas data tersebut untuk kepentingan penelitiannya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan historis yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan, serta laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian ini, berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi.

2. Data Primer

Data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan instrument yang dipersiapkannya dan hasilnya diolah sendiri untuk menjawab masalah

penelitian yang diajukan. Dengan begitu data ini belumlah tersedia, karena sebelumnya belum pernah ada penelitian yang sejenis, atau peneliti menginginkan data asli yang terbaru dengan berbagai pertimbangan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan skala likert satu sampai dengan lima yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan PT. X.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya masing-masing instrument dalam suatu variabel Nilai dari R tabel pada pengujian ini adalah 0,233 dengan $df = N-2$ atau $71-2 = 69$. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%). Suatu instrument dikatakan valid jika angka koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel.

Berdasarkan uji validitas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, serta

kinerja memiliki nilai r hitung $> r$ tabel 0,233. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat diujikan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dari nilai keseluruhan *cronbach's alpha* setiap variable menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar ≥ 0.6 maka dapat dinyatakan semua variabel ini reliabel dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dibawah ini merupakan hasil pengujian normalitas, dimana untuk menguji data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak:

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.1908429
	Std. Deviation	1.68255528
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.043
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data, (2024)

Berdasarkan tabel *Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model

regresi yang di pakai telah memenuhi atau data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.726	1.461		8.713	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.312	.075	.467	4.159	.000	.249	4.018
	Budaya Organisasi	.172	.071	.260	2.426	.018	.273	3.665
	Kompensasi	.147	.067	.220	2.203	.031	.315	3.177

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data, (2024)

Dari hasil uji multikolinieritas di atas diperoleh nilai tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan 0,249, budaya organisasi 0,273 dan kompensasi 0,315 dari ketiga variabel tersebut semua nilai tolerance lebih besar $> 0,10$ dan nilai VIF untuk ketiga variabel lebih

kecil dari < 10 . Maka hal ini dapat diartikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.626	2.592		5.257	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.021	.040	-.070	-.535	.594
	Budaya Organisasi	.064	.071	.141	.895	.374
	Kompensasi	-.390	.099	-.571	-3.920	.000
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Olah Data, (2024)

Dari data yang telah diolah, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

Uji Korelasi

Uji analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (independen) dengan variabel terikat Y (dependen).

Table 4. Hasil Pedoman Interpretasi Analisis Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Tabel 5. Hasil Hubungan Variabel

Hubungan	Corelation	Tingkat Hubungan
Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja	0,426**	Sedang
Budaya Organisasi dengan Kinerja	0,615**	Kuat
Kompensasi dengan Kinerja	0,634**	Kuat

Sumber: Olah Data, (2024)

Dapat diketahui nilai korelasi (r) antara variable gaya kepemimpinan dengan kinerja sebesar 0,426, nilai tersebut berada pada interval korelasi antara 0,40 – 0,599 maka hubungan ini dinyatakan sedang. Nilai korelasi variabel budaya organisasi dengan kinerja sebesar 0,615 maka hubungannya kuat. Sedangkan untuk nilai korelasi pada variabel kompensasi dengan kinerja sebesar 0,634 berada dalam interval 0,60 – 0,799 dan dikategorikan kuat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Chin dalam (Ghozali, 2016) nilai R-Square dinilai kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 dan lemah jika lebih dari 0,19. Di bawah ini merupakan hasil perhitungan SPSS mengenai peujian secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan:

Tabel 6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.182	.170	5.346

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Olah Data, (2024)

Berdasarkan perhitungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,182. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen 18,2%. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ini dikategorikan sebagai lemah. Nilai tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka

besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 18,2%. [$K_d = (0,18,2)^2 \times 100\%$].

Selanjutnya uji t secara parsial. Untuk menguji tingkat signifikansi hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara t hitung variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dan melihat nilai signifikansinya. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t secara parsial,

Tabel 7. Uji Pasrsial X1 – Y

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.173	4.109		5.396	.000
	Gaya Kepemimpinan	.268	.068	.426	3.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data, (2024)

Dalam penelitian ini dengan probabilitas 0,05 untuk memperoleh t tabel dilakukan cara sebagai berikut: $n-k-1$ atau $71-4-1 = 66$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,996. Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa, nilai t hitung $3,916 > 1,996$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seorang pemimpin dalam menerapkan konsep kepemimpinan yang dimiliki, diketahui dan dipelajari. Gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin akan berbeda. Dalam Perusahaan menerapkan pemimpin yang memimpin tidak serta merta menerapkan gaya kepemimpinan yang dia inginkan, namun pemimpin akan melakukan pengamatan baik dari karakteristik anggota organisasi, budaya organisasi dan keberagaman orang yang ada di Perusahaan tersebut. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam setiap Perusahaan selalu menyesuaikan anggota organisasi tersebut, namun juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan juga kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu keluaran yang ditargetkan oleh karyawan dan Perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dimulai dari keberhasilan sumber daya manusia dalam menjalankan

perannya dalam Perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk memimpin karyawan baik dalam mengkomunikasikan pekerjaan, mendelegasikan maupun bekerja sama. Gaya *laissez-faire* yang berarti kepemimpinan yang dilakukan secara bebas, pemimpin jarang terlibat hal ini dikarenakan beberapa pemimpin tidak hanya harus fokus pada anggota organisasi saja, tapi juga harus memikirkan kemajuan bisnis melalui kegiatan-kegiatan di luar Perusahaan. Gaya Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang mendengarkan karyawan dan menganggap karyawan merupakan manusia yang dapat diajak bekerja sama dalam Perusahaan. Hal ini yang diterapkan pemimpin *laissez faire*, dengan tujuan memberikan kepercayaan pada karyawannya agar menimbulkan rasa tanggung jawab serta membentuk karyawan kerja secara mandiri dan membentuk karyawan menjadi *leader*. Namun kekurangannya gaya kepemimpinan *laissez faire* cenderung berisiko jika diterapkan dalam keadaan kritis, seperti terdapat beberapa konflik besar yang sedang dihadapi karyawan atau Perusahaan. Dengan begitu, dukungan gaya kepemimpinan demokratis sesekali dibutuhkan saat kritis agar dapat membantu karyawan dalam beberapa penyelesaian konflik atau membantu karyawan dalam mengambil suatu Keputusan.

Temuan ini diperkuat oleh studi sebelumnya, yang menunjukkan bahwa gaya dari seseorang memimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawannya (Jamaludin, 2017), hasil uji hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Hasil hipotesis juga didukung oleh (Batubara, 2020), gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi gaya kepemimpinan semakin tinggi kinerja karyawan,

Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Di bawah ini merupakan hasil perhitungan SPSS mengenai pengujian secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan:

Tabel 8. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.369	4.660
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Sumber: Olah Data, (2024)

Berdasarkan perhitungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,378. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen 37,8%. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ini dikategorikan sebagai moderat atau sedang. Nilai tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa budaya organisasi yang tepat akan

meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 37,8%. [$K_d = (0,378)^2 \times 100\%$].

Selanjutnya uji t secara parsial. Untuk menguji tingkat signifikansi hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara t hitung variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dan melihat nilai signifikansinya.

Table 9. Uji Parsial X2 - Y
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error		Beta		
1						
	(Constant)	9.560	4.433		2.157	.035
	Budaya Organisasi	.570	.088	.615	6.482	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Olah Data, (2024)

Dalam penelitian ini untuk memperoleh t tabel dilakukan cara sebagai berikut: $n-k-1$ atau $71-4-1 = 66$

maka diperoleh t tabel sebesar 1,996. Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa, nilai t hitung

6,482 > 1,996 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula (Handayani, 2019)

Budaya organisasi mendorong Perusahaan untuk berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi diyakini sebagai penentu utama kesuksesan kinerja organisasi (Hadju & Adam, 2019) Kinerja organisasi dimulai dari kinerja team dan juga kinerja karyawan itu sendiri, didukung oleh

penelitian (Hadju & Adam, 2019). Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi nilai budaya organisasi maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Sumber daya Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian

Apriyanto et al., (2023) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Pratiwi et al., 2021) budaya serta organisasi membentuk sikap dan perilaku semua karyawan, dan menekankan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Di bawah ini merupakan hasil perhitungan SPSS mengenai pengujian secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan:

Tabel 10. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.393	4.570
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Olah Data, (2024)

Berdasarkan perhitungan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,402 Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen 40,2%. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja ini dikategorikan sebagai moderat atau sedang. Nilai tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh kompensasi

terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 37,8%. [$K_d = (0,378)^2 \times 100\%$].

Selanjutnya uji t secara parsial. Untuk menguji tingkat signifikansi hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara t hitung variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dan melihat nilai signifikansinya. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t tabel dilakukan cara sebagai berikut: $n-k-1$ atau $71-4-1 = 66$ maka diperoleh t tabel

sebesar 1,996. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t secara parsial:

Table 11. Uji Parsial X3 - Y
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.848	4.178		2.357	.021
	Kompensasi	.890	.131	.634	6.812	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Olah Data, (2024)

Dalam penelitian ini untuk memperoleh t tabel dilakukan cara sebagai berikut: $n-k-1$ atau $71-4-1 = 66$ maka diperoleh t tabel sebesar 6,812. Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa, nilai t hitung $6,812 > 1,996$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kompensasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Kompensasi merupakan masalah dan faktor yang penting dipertimbangkan individu saat bergabung dengan suatu organisasi, karena kompensasi merupakan hak yang didapat karyawan atas kewajiban yang telah diatur oleh Perusahaan. Kompensasi menjadi penting karena jumlahnya salah satu bentuk penghargaan atau apresiasi terhadap kontribusi karyawan tersebut.

Sejalan dengan penelitian Endrekson (2023) bahwa kompensasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika kompensasi nilainya naik maka kinerja karyawan pun akan naik. Didukung oleh hasil penelitian (Hapsari & Rijanti, 2023) bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Di bawah ini merupakan hasil perhitungan SPSS mengenai pengujian simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 12. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.067	4.550		.894	.375
	Gaya Kepemimpinan	.035	.070	.056	.505	.615
	Budaya Organisasi	.289	.125	.312	2.311	.024
	Kompensasi	.550	.175	.392	3.153	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data, (2024)

Berdasarkan Tabel di atas maka didapat hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,067 + 0,035 X_1 + 0,289 X_2 + 0,550 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependent Kinerja
 A = Konstanta
 β_1 = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan
 β_2 = Koefisien Regresi Budaya Organisasi
 β_3 = Koefisien Regresi Kompensasi
 X_1 = Gaya Kepemimpinan
 X_2 = Budaya Organisasi
 X_3 = Kompensasi
 e = Standar Error

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang di peroleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4,067, artinya jika Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) nilainya adalah nol, maka Kinerja (Y) adalah 4,067.

- b. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) $\beta_1 = 0.035$ bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1 kali atau 1%. Maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,035 atau 3,5% dengan asumsi bahwa variabel lain nilainya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_2) $\beta_2 = 0.289$ bernilai positif, Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 kali atau 1%. Maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,289 atau 28,9% dengan asumsi bahwa variabel lain nilainya tetap.
- d. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_3) $\beta_3 = 0.550$ bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 kali atau 1% Maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,550 atau 55% dengan asumsi bahwa variabel lain nilainya tetap.

Tabel 13. Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.441	4.389
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi				

Sumber: Olah Data, (2024)

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai korelasi 0,682 Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar 68,2%. Nilai korelasi ini termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi ini memiliki tanda positif yang artinya jika

meningkatnya Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi maka akan meningkat pula Kinerja karyawan. Sebaliknya, jika Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi menurun maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,465. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar 46,5%. Sedangkan sisanya sebesar

53,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) ini dikategorikan kuat.

Table 14. Uji F Test
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1119.788	3	373.263	19.374	.000 ^b
	Residual	1290.859	67	19.267		
	Total	2410.648	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: Olah Data, (2024)

Dari hasil SPSS, nilai sig F sebesar $0,000 < 0,005$ dan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh F hitung sebesar 19,374 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,741 yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat $df_1 = k-1$ ($4-1 = 3$) dan $df_2 = n-k$ ($71-4=67$) pada taraf signifikansi 0.05. Ini menunjukkan bahwa F hitung ($19,374 > F$ tabel ($2,741$)), yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadanti et al., 2023) dan (Rumere et al., 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kombinasi dari gaya kepemimpinan yang kuat dan budaya organisasi yang mendukung telah terbukti meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan (Sofiyanti & Najmudin, 2023). Sistem kompensasi

yang kompetitif dan berbasis kinerja tidak hanya mengakui pencapaian individu dan tim tetapi juga mempengaruhi kinerja dan stabilitas karyawan (Batjo&Shaleh, 2018).

Implikasi Manajerial

Hasil Penelitian yang telah dijelaskan di dalam pembahasan sebelumnya memiliki beberapa implikasi penting terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan PT. X. Gaya kepemimpinan yang diterapkan, budaya organisasi dan kompensasi sudah baik namun terdapat beberapa poin dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan, budaya organisasi dan pemberian kompensasi yang belum berjalan sebagaimana mestinya, sehingga terlihat adanya penurunan kinerja karyawan PT. X.

Nilai terendah dari gaya kepemimpinan adalah keterlibatan kerja sama antara pemimpin dengan karyawan. Hal ini berarti pemimpin sebaiknya sering berkolaborasi dengan karyawan dalam pekerjaan tertentu. Gaya

kepemimpinan juga perlu ditinjau ulang dengan melakukan forum diskusi secara periodik dengan karyawan sehingga gaya kepemimpinan menjadi lebih adaptif dan dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan. Melalui penelitian yang dilakukan bahwa keterlibatan pemimpin dalam beberapa pekerjaan tertentu yang sifatnya kritis harus ditingkatkan intensitasnya atau dengan kata lain gaya kepemimpinan demokratis sebaiknya lebih ditingkatkan. Kembali demi tujuan meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang memanusiakan sumber daya manusia dalam satu Perusahaan, gaya kepemimpinan ini yang menyeimbangkan gaya kepemimpinan *laissez faire* agar karyawan tetap merasa diperhatikan dan mendapatkan arahan.

Penggunaan strategi kepemimpinan yang sesuai juga memungkinkan pengawasan yang lebih efektif terhadap kinerja karyawan, memberikan transparansi terhadap proses kerja, dan mengurangi hambatan dalam kegiatan operasional. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara umum.

Nilai terendah dari budaya organisasi adalah pada Perusahaan selalu memberikan imbalan dengan adil yang sesuai dengan beban kerja, maka dalam memperbaiki budaya organisasi yang adil dan juga meningkatkan kinerja karyawan diharapkan perusahaan memberikan imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan kepada karyawan. Pemberian

penghargaan dan juga komunikasi kepada karyawan haruslah dievaluasi agar tidak terjadi kecemburuan sosial antar karyawan sehingga menurunkan motivasi kerja dan pencapaian target kerja yang justru akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang diterapkan di PT. X berperan vital dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif, memperkuat kolaborasi tim, dan meningkatkan adaptasi terhadap perubahan, yang seluruhnya berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Nilai terendah dari kompensasi adalah pemberian tunjangan Ketenagakerjaan yang tidak merata. Maka sebaiknya pemberian tunjangan ketenagakerjaan diberikan secara adil agar meningkatkan rasa aman karyawan dalam bekerja. Kompensasi memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, mirip dengan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Temuan dari studi terdahulu menunjukkan bahwa strategi kompensasi yang adil dan kompetitif, yang mencakup gaji, bonus, dan manfaat lainnya, esensial dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan (Sorn et al., 2023). Dengan lebih menerapkan sistem kompensasi yang merespons kebutuhan dan pencapaian karyawan, PT. X akan berhasil menciptakan dorongan yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Dari hasil penelitian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja di PT. X. Namun hal tersebut tidak menutup kemungkinan faktor-faktor lainnya yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan di PT. X. Berkaitan dengan hal tersebut maka sebaiknya PT. X

melakukan identifikasi lebih lanjut dan mencari solusi terkait faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja sehingga permasalahan penurunan kinerja dapat sesuai dengan target dan tujuan perusahaan.

PENUTUP

Penelitian dilakukan dengan sampel 71 karyawan PT. X melalui analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan telah dirasakan baik, walaupun cenderung membebaskan karyawannya. Namun pemimpin tidak membiarkan sepenuhnya karyawan sebagai nahkoda Perusahaan karena masih ada kontribusi gaya kepemimpinan demokratis di dalamnya. Budaya organisasi dan kompensasi pada PT. X memiliki kriteria baik. Kinerja karyawan juga dirasakan baik oleh karyawan.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X.
3. Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X.
4. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X.
5. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X.

DAFTAR PUSTAKA

Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya*. CV. Budi Utama.

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. CV Budi Utama.

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa.

Ag Budin, D. K., & Wafa, S. A. (2015). The relationship between culture and leadership style preference among Malay-Brunei, Bajau and Kadazan-Dusun community in Sabah, Malaysia. *Journal of Management Development*, 34(10), 1202–1210. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2015-0019>

Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(1). <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>

Alber Tanjung, A. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8.2, 506–518. <http://jim.usk.ac.id/sejarah/article/view/24713/11517>

Alfian Firmansyah & Aniek Wahyuati. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENANAMAN MODAL* Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. 1– 16.

Andrzej A. Huczynski David A. Buchanan. (2019). *Organizational Behaviour*. Pearson UK.

Apriyanto, K., Zuhaena, F., Lestari, H. D., Sundari, S., Setiawan, H., & Karyawan, L. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari*. 2(April), 1–12.

Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.

- <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Astutiningsih, L. F., & Prayekti, P. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Upajiwa Dewantara*, 3(1), 30–42. <https://doi.org/10.26460/mmud.v3i1.4376>
- Azmy, A. (2022). Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company. *Jurnal Economia*, 18(1), 70–88. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.44949>
- Bangun, W. (2014). *Sumber daya manusia - Manajemen*. Erlangga. Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. PT Rajagrafindo Persada.
- Chotimah, K. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar*.
- Colquitt, Jason A., Jeffery, A. L., & Michael J. Wesson. (2014). *Jason A. Colquitt Organizational Behavior_ Improving Performance and Commitment in the Workplace (2014)*.
- Dessler, G. (2016). *No TitleManajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10 (Jilid 1 Ed)*. Indeks.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Effendy, O. U. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunika*. PT. Citra Aditia Bakti.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Perilaku, Struktur, Proses* ((Terjemaha). Binarupa Aksara.
- Ginting, K. L. R., Sianturi, M., & Matondang, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *Jurnal Prointegrita*, 4(2). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v4i2.738>
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi Dan Pelayanan Publik*. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>
- Hajar, T. D., & Dwiridotjahjono, J. (2024). *Performance At PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya Pengaruh Kepemimpinan , Budaya*

- Organisasi , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.* 5(1), 1359–1369.
- Handayani, A. (2019). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Organisasi*, 1(2), 30. <https://doi.org/10.51774/mapan.v1i2.6>
- Hapsari, D. F., & Rijanti, T. (2023). The Influence Of Leadership Style, Work Stress, And Compensation On Employee Performance At PT. Pan Grafik Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 7799–7806. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Hardian, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 18(1), 85251.
- Haryanto, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://jurnal.jomparnd.com/index.php/jkj>
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). PT Grasindo.
- Hidayat, A. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 7(3), 6.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. 66.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pres.
- Katidjan, P. S., Suharno Pawirosumarto, & Albertus Isnaryadi. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 3.
- Kenedi, J., Satriawan, B., & Khaddafi, M. (2022). The Effect of Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*, 2(6), 817–826.
- Kurniawan DP, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33–48. <file:///C:/Users/Vani/AppData/Local/Temp/5882-13026-1-PB.pdf>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.

- Maharati, C., & Nur Hijjah. (2021). *Studi tentang gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam*. 7(3), 6.
- Mahardayani, I. H., & Dhania, D. R. (2013). Survey Budaya Organisasi Versi Ocai Di Universitas Muria Kudus. *Jurnal Sosial Budaya*, 6(1), 22–31.
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Mallapiseng, A. Y. (2015). *Kepemimpinan*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. M. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Mayeni, J., & Badri, J. (2023). Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(5), 1038–1053. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.509>
- Mohd.Kurniawan. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG
- Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- MT, B., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta.
- Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, K. D. I. S. L. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=FOTsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=kinerja+sumber+daya+manusia+teori+aplikasi+dan+pene-liti+an&ots=C3WpvlC93g&sig=J8QW7oSG-xE2bKK-xdCvQx6bOLs&redir_esc=y#v=onepage&q=kinerja+sumber+daya+manusia+teori+aplikasi+dan+pen
- Nurani, N., Pakpahan, D., & Rizkyto, C. (2020). Organizational Culture Impact Analysis and Job Satisfaction with Organizational Commitment to Improve Employee Performance: Study at PT Telkom Witel *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(5), 596–613. <https://mail.palarch.nl/index.php/jae/article/download/2858/2775>
- Nurwahidah, I., Nisa, R., Nurjamaludin, & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449–456. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.300>
- Pakarti, L. B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millenial. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 5–24.
- Pawirosumarto, S., Setyadi, A., & Khumaedi, E. (2017). The influence of organizational culture on the performance of employees at university of Mercu Buana. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 950– 963. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0030>

- Pitri, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 3 Batusangkar. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 1–11.
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v2i1.1147>
- Pratiwi, A., Soraya, F., & Anshori, M. I. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial”. *Jurnal FEB Unmul*, 2(1), 94–104.
<http://dx.doi.org/10.29264/jakt.v17i1.7330>
- Prawatya, D. A., & Susilo, T. R. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi*. 1, 1–9.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Gava Media.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Gava Media.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, M.M., M. P. (2020). PENELITIAN KUANTITATIF: Suatu Pengantar. *Benezit Dictionary of Artists*, 17(1), 21–36.
<https://doi.org/10.1093/benz/9780199773787.article.b00138250>
- Purwanto, N., H. Basuki, & Harlie, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hutan Rindang Banua Kalimantan Selatan. *Artikel Sumber Daya Manusia*, 3, 35–39.
http://eprints.uniska-bjm.ac.id/7396/%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/7396/1/NurhadiPurwanto_PengaruhGayaKepemimpinan%2CBudayaKerjaDanKompensasiTerhadapKinerjaKaryawan_ArtikelMSDM%282021%29.pdf
- Qadam, I. U. (2019). Budaya Organisasi Dalam Membentuk Karakter Generasi Khaira Ummah Di Pesantren. *KONSELING EDUKASI “Journal of Guidance and Counseling,”* 3(2), 1–25.
<https://doi.org/10.21043/konseling.v3i2.6893>
- Ramadanti, A., Vita, F., & Hari, W. (2023). Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Kompensasi Terhadap Kinerja Tendik Universitas Merdeka Pasuruan. *Jurnal Manajemen Revenue*, 1(November), 146–154.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta.
- Robbins. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 31(1), 60.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Karya%20Indah%20Buana%20Surabaya)
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 356–362.
<https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.38536>
- Rosanti, I. A., & Arianto, B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT United Motors Center Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 5(1), 24–31.

- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK. KANTOR CABANG MANADO. *Adminitrasi Bisnis*, 1– 6.
- Rumondan, A. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.
- Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT , SCHOOL LEADERSHIP , ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPENSATION ON TEACHER PERFORMANCE 1-3 Program Studi Salah satu peran yayasan sosial adalah memberikan layanan. *Dimensi*, 10(1), 76–90.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms%0APENGARUH>
- Safarida, N., & Siregar, S. (2020). Manusia sebagai Aset atau Biaya? Pengungkapan Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 72–81.
<https://doi.org/10.31942/akses.v15i2.3780>
- Seki Yolanda, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Manajemen Wilayah Oversight Consultant (Oc) Regional-3 Pekanbaru Riau. *Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 20–29.
<http://jurnal.institutmaster.ac.id/index.php/B-Master>
- Shaleh, M., Batjo, N., & Firman, S. P. M. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIE YKPN.
- Sinaga, L. M. (2021). Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 61–70.
<https://doi.org/10.36407/jrmb.v6i2.439>
- Siswadi, S., Rozikin, A. K., & Ariyanti, F. (2023). Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Air Mineral dalam Kemasan Aidrat Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjarwati Paciran Lamongan. *Al- Muzdahir : Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2), 90–115.
<https://doi.org/10.55352/ekis.v5i2.607>
- Sitompu, A. F., Surya, A., & Sinaga, A. A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan. *Jurnal Darma Agung*, 29(2), 155.
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i2.1056>
- Sofiyanti, N., & Najmudin, N. (2023). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Compensation on Employee Engagement at Garment Companies in Bandung. *West Science Business and Management*, 1(03), 147–156.
<https://doi.org/10.58812/wsbm.v1i03.94>
- Solihin, I. (2012). *Pengantar Manajemen*. Erlangga.
- Sorn, M. K., Fienena, A. R. L., Ali, Y., Rafay, M., & Fu, G. (2023). The Effectiveness of Compensation in Maintaining Employee Retention. *OALib*, 10(07), 1–14.
<https://doi.org/10.4236/oalib.1110394>

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Supatmi, mamik eko, Nirman, U., & Utami, hamidah nayati. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Supriyati. (2015). *Metodelogi Penelitian*. Labkat Press.
- Susanto, Y. (2017). *PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN DAN KOPERASI KOTA PALEMBANG)*. 2(1), 12–22.
- Sutarto, W. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Cetakan Pe). Prenadamedia Group.
- Sutikno. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Holistica.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. www.prenadamedia.com
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). BUDAYA ORGANISASI DAN DAMPAK ORGANISASITERHADAP LEMBAGA PENDIDIKAN. *Januari*, 3(1), 77–85. <https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/masaliq>
- Syamsul, M. ., & Lindawati, K. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. IPB Press.
- Tamimi, M., Budi Eko Soetjipto, Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21.
- <https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100>
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Tumbol, C. L., Tewal, B., & Sepang, J. L. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan Bebas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Berau. *Jurnal EMBA*, 2, 38–47. <http://repository.umberau.ac.id/id/eprint/77/1/SITI>
- AI SYAH 18610128 .pdf
- Usman, H. (2019). *Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan : Teori Dan Praktik*. PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 31–44.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, D. S. (2017). *The Effect of Compensation, Leadership and Organizational Culture Through Work Motivation On Employee Performance*. 5, 1–7.
- Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Issue september 2016). Ubhara Manajemen Press.
- Wijaya, P. H., Rahmayanti, C., & Widayati, C. C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Wirjana, B. R., & Supardo, S. (2016). *Kepemimpinan: Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Andi Offset.
- Yadi. (2012). *Manajemen Sumber daya manusia* (Edisi Revi). Bumi aksara.