

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada PT. KAI Kota Padang.

Aida Oktania¹, Pitriana²

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

aidaoktania111@gmail.com , pitriana0207@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran mediasi kompensasi dalam hubungan tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, dengan nilai t-statistic sebesar 5.156 dan p-value 0,000. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, dengan nilai t-statistic sebesar 12.290 dan p-value 0,000. Namun, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung, dengan nilai t-statistic masing-masing sebesar 0.167 (p-value 0,867) dan 1.645 (p-value 0,101).

Sebaliknya, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistic sebesar 2.398 dan p-value 0,017. Lebih lanjut, kompensasi terbukti memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, dengan nilai t-statistic masing-masing sebesar 2.056 (p-value 0,040) dan 2.232 (p-value 0,026). Penemuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, yang menyimpulkan bahwa kompensasi memainkan peran penting sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam optimalisasi kinerja melalui pendekatan kepemimpinan, budaya organisasi, dan kebijakan kompensasi yang efektif.

Keywords : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the impact of leadership style, organizational culture, and compensation on employee performance, as well as examine the mediating role of compensation in these relationships. The analysis results show that leadership style has a positive and significant impact on compensation, with a t-statistic value of 5.156 and a p-value of 0.000. Organizational culture also significantly influences compensation, with a t-statistic value of 12.290 and a p-value of 0.000. However, leadership style and organizational culture do not have a significant direct impact on employee performance, with t-statistic values of 0.167 (p-value 0.867) and 1.645 (p-value 0.101), respectively.

On the other hand, compensation has a positive and significant impact on employee performance, with a t-statistic value of 2.398 and a p-value of 0.017. Furthermore, compensation mediates the relationship between leadership style and employee performance, as well as between organizational culture and employee performance, with t-statistic

values of 2.056 (p-value 0.040) and 2.232 (p-value 0.026), respectively. These findings align with previous studies, which concluded that compensation plays an essential role as a mediating variable in enhancing employee performance through leadership style and organizational culture. This study contributes to the development of human resource management theory and practice, particularly in optimizing performance through effective leadership, organizational culture, and compensation policies.

Keywords : Leadership Style, Organizational Culture, Compensation and Employee Performance

1. Pendahuluan

Dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif di era persaingan global, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja tinggi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen. Gaya kepemimpinan menjadi elemen kunci dalam menciptakan hubungan kerja yang produktif, memberikan arahan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, mendukung inovasi, dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Padang, sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang transportasi kereta api, menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam konteks ini, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan budaya organisasi yang kuat menjadi sangat relevan untuk menciptakan kinerja yang optimal. Namun, hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan tidak terlepas dari peran kompensasi. Kompensasi, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif, menjadi salah satu faktor mediasi yang dapat memengaruhi tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak langsung pada kinerja mereka.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hersey dan Blanchard (1988), gaya kepemimpinan mencakup berbagai pendekatan, seperti gaya mengarahkan, partisipasi, dan delegasi, yang digunakan untuk memotivasi dan mengarahkan karyawan. Bass dan Avolio (1994) menekankan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui inspirasi, arahan yang jelas, dan dorongan inovasi. Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki peran signifikan dalam membentuk perilaku karyawan. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan kepercayaan yang menjadi pedoman dalam berperilaku. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan berorientasi pada tujuan bersama, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan (Schein, 2010).

Kompensasi, sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan, juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Milkovich dan Newman (2017) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup gaji, tunjangan, dan insentif, yang tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Nawawi (2015) menemukan bahwa kompensasi dapat menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara gaya

kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan sendiri diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu sesuai dengan standar organisasi (Robbins & Judge, 2017). Faktor-faktor seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian menjadi indikator utama dalam mengukur kinerja.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Yukl (2010) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi yang lebih baik. Sementara itu, Schein (2010) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat menciptakan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada kinerja. Nawawi (2015) menekankan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain itu, Chandra et al. (2020) menunjukkan bahwa kompensasi dapat memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, menjadikannya variabel mediasi yang penting. Berdasarkan kajian ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi di PT KAI Kota Padang.

Dengan Pendahuluan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi pada PT KAI Kota Padang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor transportasi.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh Evaluasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja melalui Kompetensi sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel secara sistematis dan terstruktur. **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

2. Populasi dan Sampel

- **Populasi:** Seluruh karyawan PT KAI Kota Padang yang berjumlah 60 orang karyawan.
- **Sampel:** Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel.

3. Variabel Penelitian

- **Variabel Independen:**

Gaya Kepemimpinan (X1)

Budaya Organisasi (X2)

- **Variabel Intervening:**

Kompensasi (Z)

- **Variabel Dependen:**

Kinerja Karyawan (Y)

4. Definisi Operasional Variabel

- **Gaya Kepemimpinan:** Didefinisikan sebagai pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Diukur melalui dimensi seperti gaya transformasional, transaksional, dan partisipatif.
- **Budaya Organisasi:** Nilai-nilai, norma, dan praktik yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bekerja. Diukur melalui dimensi seperti inovasi, perhatian terhadap detail, dan orientasi hasil.
- **Kompensasi:** Imbalan yang diterima karyawan baik berupa finansial maupun non-finansial sebagai penghargaan atas kontribusinya. Diukur melalui dimensi seperti gaji, tunjangan, dan insentif.
- **Kinerja Karyawan:** Tingkat pencapaian hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan. Diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.

5. Metode Pengumpulan Data

- **Data Primer:** Dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden.
- **Data Sekunder:** Diperoleh dari dokumen internal perusahaan dan literatur terkait.

6. Instrumen Penelitian

Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel, dengan rentang dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5).

7. Teknik Analisis Data

- **Uji Validitas dan Reliabilitas:** Untuk memastikan instrumen penelitian menghasilkan data yang valid dan konsisten.

- **Analisis Deskriptif:** Untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian.
- **Uji Asumsi Klasik:** Meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.
- **Analisis Jalur (Path Analysis):** Digunakan untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen.

Pengolahan Data: Menggunakan software statistik seperti SPSS atau AMOS untuk pengujian hipotesis.

8. Hipotesis Penelitian

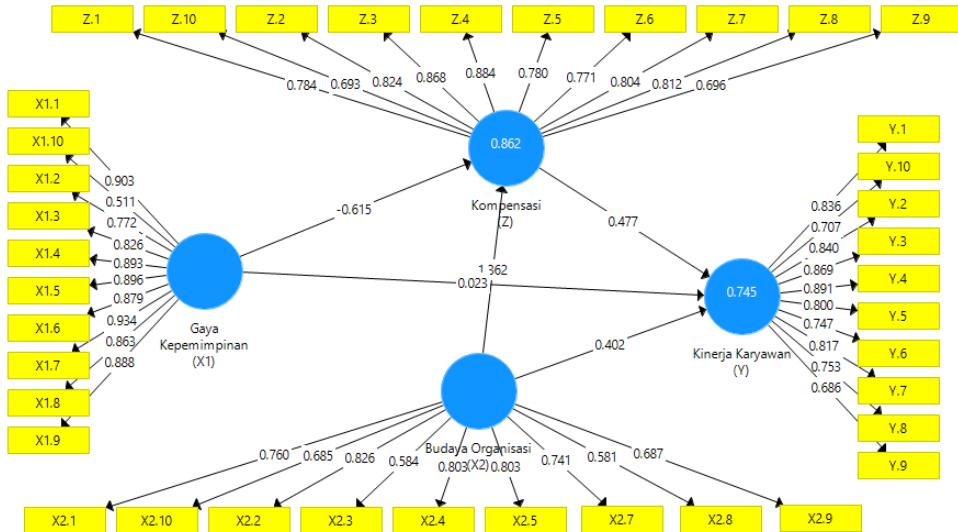
1. **H1:** Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi.
2. **H2:** Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi.
3. **H3:** Diduga Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. **H4:** Diduga Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. **H5:** Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. **H6:** Diduga Kompensasi memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.
7. **H7:** Diduga Kompensasi memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

2. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Pengujian Outer Model (*Structural Model*)

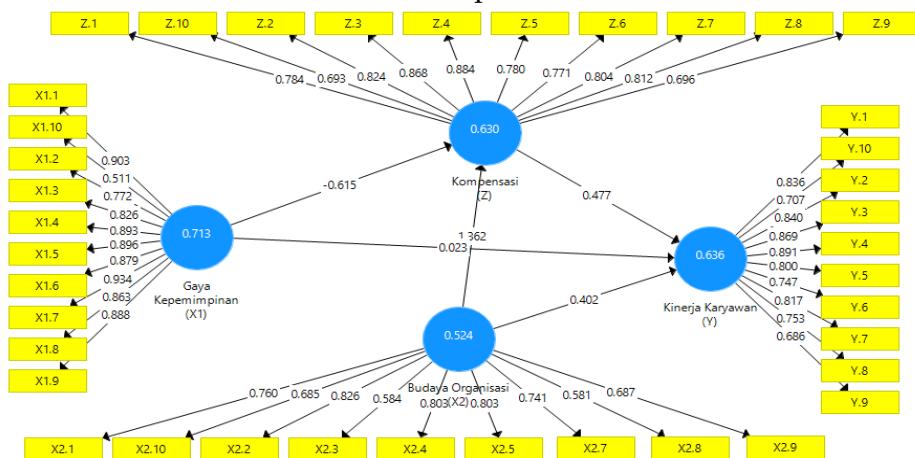
Validity Test

Indikator dinyatakan valid jika memiliki faktor pemuatannya di atas 0,5 untuk membangun tujuan. Berikut adalah diagram *loading factor* setelah dieliminasi untuk masing-masing indikator dalam model penelitian :



Gambar 1 : Outer Loadings

Metode lain untuk melihat validitas diskriminan adalah dengan melihat akar kuadrat dari nilai rata-rata varians diekstraksi (AVE). Disarankan nilainya di atas 0,5. Berikut ini adalah nilai AVE dalam penelitian ini :



Gambar 2 : Average Variance Extracted (AVE)

Tabel.1 Average Variance Extracted (AVE)

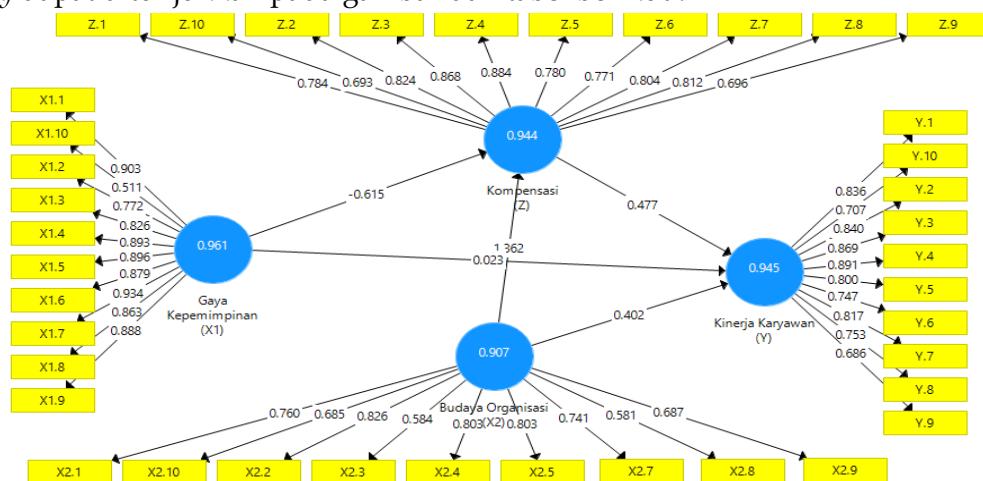
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya kepemimpinan (X1)	0,713
Budaya Organisasi (X2)	0,524
Kompensasi(Z)	0,630
Kinerja Kaeyawan (Y)	0,636

Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan Gambar dan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average VarianceExtracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

2. Uji Realibilitas

Konstrak dinyatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai $>0,7$, maka konstrak dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability* dapat ditunjukkan pada gambar dan tabel berikut :



Gambar : Composiet Reliability

Tabel.2

Composie Reliability

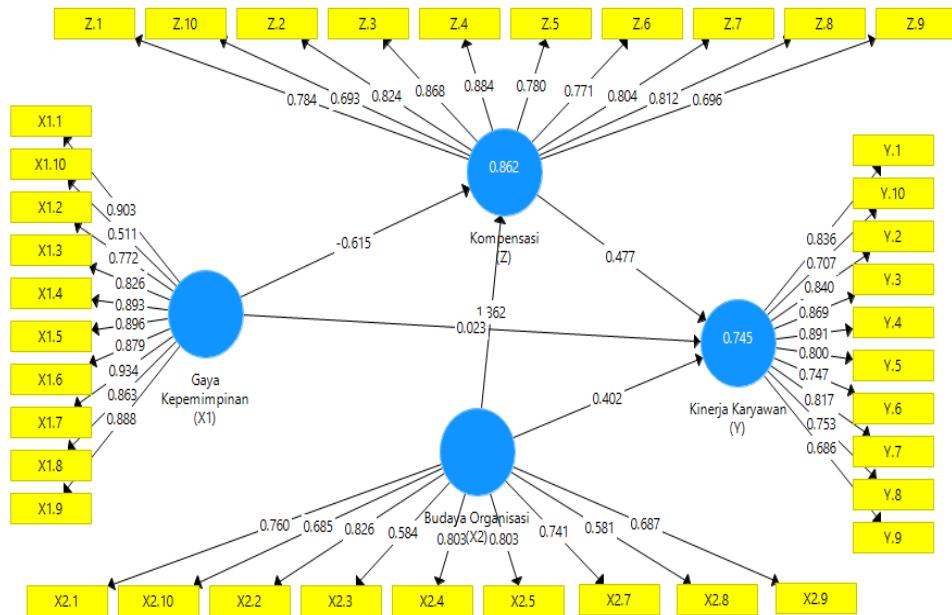
Variabel	Composie Reliability
Gaya kepemimpinan (X1)	0,961
Budaya Organisasi (X2)	0,907
Kompensasi(Z)	0,944
Kinerja Kaeyawan (Y)	0,945

Sumber :Hasil Olahan SmartPLS,2024

Dari asil output SmartPLS pada Tabel 3 menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstrak berada diatas nilai 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstrak memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah dinyatakan.

3. Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada gambar dan Tabel 3 berikut :



Gambar : Evaluasi Nilai *RSquare*

Tabel. 3
Evaluasi Nilai *RSquare*

R Square

	Matrix	R Square	R Square Adjusted
		R Square	R Square Adjus...
Kinerja Karyawan_(Y)		0.745	0.731
Kompensasi_(Z)		0.862	0.857

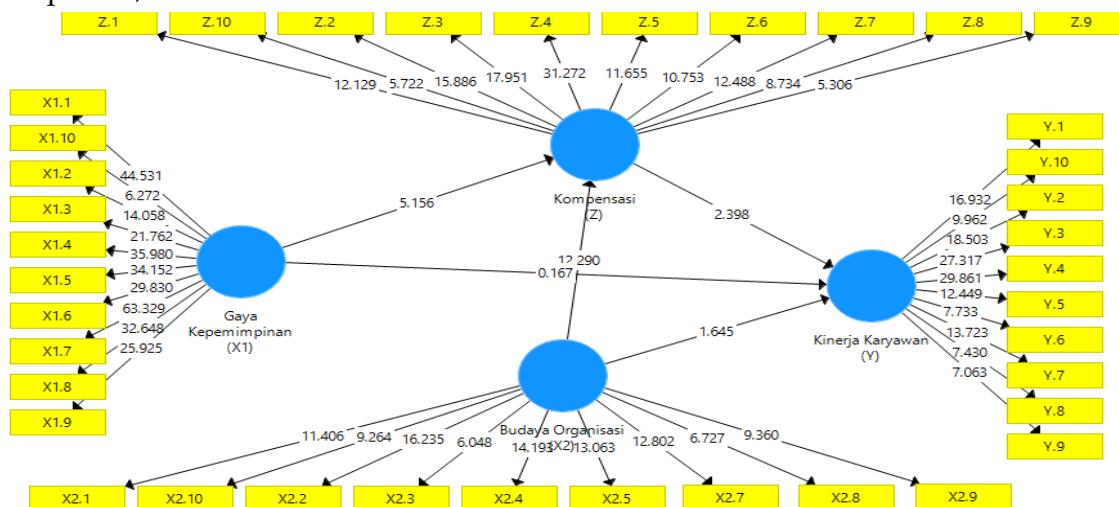
Sumber: Hasil Uji Inner Model

Pada Tabel 4.3, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0.745 atau sebesar 74,5% yang mengambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk konstruk Kinerja Karyawan dari konstruk Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi atau merupakan pengaruh secara simulan konstruk Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. terlihat juga nilai *R-Square* konstruk Kompensasi sebesar 0.862 atau sebesar 62,5% yang mengambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kompensasi dari konstruk Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi atau

merupakan pengaruh secara simulan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kompensasi.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t- hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t- hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t- hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 diterima.



Tabel. 4

Result For Inner Weights

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard	Excel Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Budaya Organisasi_(X2) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.402	0.417	0.244	1.645	0.101
Budaya Organisasi_(X2) -> Kompensasi_(Z)	1.362	1.384	0.111	12.290	0.000
Gaya Kepemimpinan_(X1) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.023	0.012	0.135	0.167	0.867
Gaya Kepemimpinan_(X1) -> Kompensasi_(Z)	-0.615	-0.636	0.119	5.156	0.000
Kompensasi_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.477	0.469	0.199	2.398	0.017

Total Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard	Excel Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values	
Budaya Organisasi_(X2) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.650	0.653	0.291	2.232	0.026	
Budaya Organisasi_(X2) -> Kompensasi_(Z)						
Gaya Kepemimpinan_(X1) -> Kinerja Karyawan_(Y)	-0.294	-0.297	0.143	2.056	0.040	
Gaya Kepemimpinan_(X1) -> Kompensasi_(Z)						
Kompensasi_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)						

Sumber: Hasil Uji Inner Model

Berdasarkan hasil pengujian data pada Tabel 4. terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ke tujuh. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing- masing hipotesis:

1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kompensasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompensasi . Hal ini dapat dilihat dari nilai **t-statistic** sebesar 5.156 dan **p-value** sebesar 0,000 yang lebih kecil dari **0.05**. Hal ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi.

Penelitian oleh Wawan Astovi (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan berorientasi hubungan berpengaruh positif terhadap kompensasi karyawan di RSUD Genteng Banyuwangi. Selain itu, penelitian oleh Revi Bunga Salsabilla (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara stimulan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima.

2. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kompensasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompensasi . Hal ini dapat dilihat dari nilai **t-statistic** sebesar 12.290 dan **p-value** sebesar 0,000 yang lebih kecil dari **0.05**. Hal ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi.

Penelitian oleh Burhan et al. (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima. Selain itu, penelitian oleh Ayunia Permata Sari dan Komang Ardiana (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja, yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada.

3. Gaya Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang Tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai **t-statistic** sebesar 0.167 dan **p-value** sebesar 0,867 yang lebih besar dari **0.05**. Hal ini

menunjukkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Wahyu Cahyo Sri Gustoro (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Russindo Expertiza Inspeksiya. Selain itu, penelitian oleh Revi Bunga Salsabilla (2018) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara stimulan terhadap kinerja karyawan.

4. Budaya Organisasasi Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini dapat dilihat dari nilai **t-statistic** sebesar 1.645 dan **p-value** sebesar 0,101 yang lebih besar dari **0.05**. Hal ini menunjukkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh Wahyu Cahyo Sri Gustoro (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Russindo Expertiza Inspeksiya. Selain itu, penelitian oleh Burhan et al. (2013) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5. Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini dapat dilihat dari nilai **t-statistic** sebesar 2.398 dan **p-value** sebesar 0,017 yang lebih kecil dari **0.05**. Hal ini menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh Ayunia Permata Sari dan Komang Ardana (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Wawan Astovi (2016) menemukan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Genteng Banyuwangi.

6. Kompensasi Memediasi Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai **t-statistic** sebesar 2.056 dan **p-value** sebesar 0,040 yang lebih kecil dari **0.05**. Hal ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi.

Penelitian oleh Revi Bunga Salsabilla (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Selain itu, penelitian oleh Ayunia Permata Sari dan

Komang Ardana (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan.

7. Kompensasi Memediasi Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi . Hal ini dapat dilihat dari nilai **t-statistic** sebesar 2.232 dan **p-value** sebesar 0,026 yang lebih kecil dari **0,05**. Hal ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi.

Penelitian oleh Burhan et al. (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima. Selain itu, penelitian oleh Ayunia Permata Sari dan Komang Ardana (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada.

7. Kesimpulan

1. **H1** : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi.
2. **H2**: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi.
3. **H3**: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. **H4**: Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. **H5**: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. **H6**: Kompensasi memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.
7. **H7**: Kompensasi memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Astovi, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Genteng Banyuwangi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 123-137.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*.
- Burhan, D., Sari, N. P., & Ardana, K. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 56-70.
- Cahyo Sri Gustoro, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Russindo Expertiza Inspeksiya. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 8(1), 45-59.
- Chandra, T., et al. (2020). The Role of Compensation in Mediating Leadership Style and Organizational Culture to Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 9(1), 12-20.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2003). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2017). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Permata Sari, A., & Ardana, K. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X. *Media Ilmu Manajemen*, 9(3), 101-115.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Salsabilla, R. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Persada Mandiri. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 99-115.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Wirawan, W. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson Education