

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Luar Biasa Teknologi

Ulrikus Marung

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata

Tamansiswa Yogyakarta

Email: ulrikusmarung12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Luar Biasa Teknologi. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Luar Biasa Teknologi, yang berjumlah 35 orang dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Program SPSS digunakan untuk analisis data melalui tiga tahap pengujian yaitu: statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan, dan Sistem Kompensasi memiliki koefisien tidak terstandar yang positif yang masing-masing adalah 0.141, 0.508, dan 0.374. Standarisasi koefisien menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki dampak paling signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0.502, diikuti oleh Sistem Kompensasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0.427, dan Budaya Organisasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0.241. Nilai T-statistik yang signifikan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, semua nilai Sig. (signifikansi) yang terkait dengan variabel independen adalah kurang dari tingkat signifikansi 0.05, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Hal ini memberikan pemahaman yang lebih dalam bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa hasil ini tidak mungkin terjadi secara kebetulan, menguatkan keyakinan bahwa hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan adalah valid secara statistik.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Sistem Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Organizational Culture, Leadership Style, and Compensation System on Employee Performance. This research was conducted on employees of PT Luar Luar Teknologi. The respondents of this study were all employees of PT Luar Luar Teknologi, totaling 35 people using questionnaires as a data collection technique. The SPSS program is used for data analysis through three stages of testing: descriptive statistics, classical assumption test and hypothesis test. The results of the analysis showed that Organizational Culture (X1), Leadership Style, and Compensation System have positive non-standardized coefficients which are 0.141, 0.508, and 0.374 respectively. Coefficient standardization shows that Leadership Style has the most

significant impact on employee performance with a beta coefficient value of 0.502, followed by the Compensation System with a beta coefficient value of 0.427, and Organizational Culture with a beta coefficient value of 0.241. Statistically significant T-values show that these three independent variables have a significant influence on employee performance. In addition, all Sig. values (significance) associated with the independent variable were less than a significance level of 0.05, indicating that the relationship between the independent variable and employee performance was statistically significant. This provides a deeper understanding for company management in designing policies and strategies to improve employee performance. In addition, low significance values indicate that these results could not have happened by chance, reinforcing the belief that the relationship between the independent variable and employee performance is statistically valid

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk mengoptimalkan kinerja organisasi. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi disiplin ilmu yang penting dalam membantu perusahaan mengelola karyawan mereka secara efektif. Dalam industri keuangan, budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi mencerminkan cara unik bagaimana organisasi beroperasi, berintraksi, dan mengelola Sumber Daya Manusia didalamnya. Budaya organisasi (corporate culture) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain Andayani dan Soehari (2019).

Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Menciptakan budaya yang kuat dalam organisasi memiliki beberapa manfaat. Budaya yang kuat membantu mengarahkan perilaku anggota organisasi sehingga bergerak sejalan dengan tujuan dan nilai organisasi. Hal ini membantu mencapai efektivitas organisasi dengan memastikan bahwa setiap individu bekerja menuju sasaran yang sama.

Selain itu, budaya yang kuat juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan saling mendukung. Budaya yang menghargai kerjasama, komunikasi terbuka, inovasi, dan pembelajaran akan menciptakan atmosfer di mana anggota organisasi merasa didukung dan dihargai. Ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Kompensasi yang memberi semangat dalam bekerja sehingga mempengaruhi keterikatan pada karyawan, seperti lemburan, tunjangan hari raya, dan juga tunjangan hari kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara tiga faktor utama, yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sistem Kompensasi, dengan kinerja karyawan di PT Luar Biasa Teknologi. Selain itu melalui analisis data yang cermat, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pembinaan budaya organisasi yang tepat, gaya kepemimpinan yang efektif, dan sistem kompensasi yang memadai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pemahaman praktis dan teoritis tentang manajemen sumber daya manusia.

HIPOTESIS

Analisis pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sistem Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Luar Biasa Teknologi menyoroti kompleksitas interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam memengaruhi produktivitas dan motivasi karyawan. Budaya organisasi yang kuat, yang mungkin didorong oleh nilai-nilai perusahaan dan praktik-praktik yang diterapkan, dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif yang mampu memberikan arah, dukungan, dan inspirasi kepada karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

Di sisi lain, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi insentif bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Secara keseluruhan, hubungan kausalitas antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi dengan kinerja karyawan melibatkan dinamika kompleks di dalam perusahaan yang membutuhkan perhatian manajemen yang cermat untuk mencapai keseimbangan optimal dan hasil yang diinginkan.

H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh positif sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan

H4: Variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sistem Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Sifat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini mencakup 35 karyawan PT. Luar Biasa Teknologi pada tahun 2023. Semua pekerja diambil sebagai responden. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Data penelitian ini ialah data primer berupa pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan PT Luar Biasa Teknologi. Analisis data menggunakan statistik dengan bantuan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografi Responden

Berikut disajikan tabel-tabel data demografi responden hasil analisis data yang berkaitan dengan jenis kelamin respon, usia, tingkat pendidikan, dan lama kerja:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
----------------------	------------------	-------------------

Perempuan	16	45,7%
Laki - laki	19	54,3%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa karyawan PT Luar Biasa Teknologi berjenis kelamin laki-laki yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 19 atau 45,7 % dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 karyawan atau 45,7 %.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
<20 Tahun	5	14,3%
21 - 30 Tahun	19	54,3%
>30 Tahun	11	31,4%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan PT Luar Biasa Teknologi yang menjadi responden dengan usia Di bawah 20 tahun sebanyak 5 atau 14,3%, yang berusia 21 – 30 Tahun sebanyak 19 atau 54,3% karyawan, yang berusia lebih dari 30 Tahun sebanyak 11 atau 31,4% karyawan . Sehingga dapat dikatakan bahwa responden PT Luar Biasa Teknologi paling banyak berusia 21 - 30 tahun.

Karakteristik Responden Terhadap Pendidikan Terakhir

Tabel 3: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SD	2	5,7%
SMP	4	11,4%
SMA	6	17,1%
D3	8	22,9%
S1	15	42,9%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas karyawan PT Luar Biasa Teknologi yang menjadi responden dengan pendidikan terakhir yaitu SD sebanyak 2 atau 5,7% karyawan, Pendidikan terakhir SMP sebanyak 4 atau 11,4% karyawan, Pendidikan terakhir SMA sebanyak 6 atau 17,1% karyawan , pendidikan terakhir D3 sebanyak 8 atau 22,9%, dan Pendidikan terakhir S1 sebanyak 15 atau 42,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Luar Biasa Teknologi dengan pendidikan terakhir terbanyak yaitu S1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
<1Tahun	6	17,1%
1 – 2 Tahun	9	25,7%
2 – 5 Tahun	12	34,3%
>5 Tahun	8	22,9%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4. diatas karyawan PT Luar Biasa Teknologi yang menjadi responden dan sudah bekerja <1 tahun sebanyak 6 atau 17,1% karyawan, yang sudah bekerja 1 – 2 tahun sebanyak 9 atau 25,7% karyawan, yang sudah bekerja 2 - 5 tahun sebanyak 12 atau 34,3% karyawan dan yang bekerja >5 tahun sebanyak 8 atau 22,9% karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Luar Biasa Teknologi yang menjadi responden pada penelitian ini sudah bekerja 2-5 Tahun.

Uji Validitas dan Rehabilitas

Tabel 5: Hasil Uji Validitas dan Rehabilitas

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Koefisien Chronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,722	0,3338	Valid	0,849	Reliabel
	X1.2	0,709	0,3338	Valid		
	X1.3	0,595	0,3338	Valid		
	X1.4	0,374	0,3338	Valid		
	X1.5	0,739	0,3338	Valid		
	X1.6	0,784	0,3338	Valid		
	X1.7	0,815	0,3338	Valid		
	X1.8	0,839	0,3338	Valid		
	X1.9	0,535	0,3338	Valid		
	X1.10	0,443	0,3338	Valid		
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,616	0,3338	Valid	0,622	Reliabel
	X2.2	0,559	0,3338	Valid		
	X2.3	0,700	0,3338	Valid		
	X2.4	0,533	0,3338	Valid		
	X2.5	0,482	0,3338	Valid		
	X2.6	0,543	0,3338	Valid		
	X2.7	0,490	0,3338	Valid		
Sistem Kompensasi	X3.1	0,596	0,3338	Valid	0,690	Reliabel
	X3.2	0,470	0,3338	Valid		
	X3.3	0,600	0,3338	Valid		
	X3.4	0,403	0,3338	Valid		
	X3.5	0,421	0,3338	Valid		
	X3.6	0,714	0,3338	Valid		
	X3.7	0,784	0,3338	Valid		
	X3.8	0,714	0,3338	Valid		
Prestasi Kerja Pegawai	Y.1	0,411	0,3338	Valid	0,603	Reliabel
	Y.2	0,532	0,3338	Valid		
	Y.3	0,531	0,3338	Valid		

Y.4	0,502	0,3338	Valid
Y.5	0,610	0,3338	Valid
Y.6	0,516	0,3338	Valid
Y.7	0,516	0,3338	Valid
Y.8	0,408	0,3338	Valid
Y.9	0,433	0,3338	Valid
Y.10	0,479	0,3338	Valid

Sumber: Output SPSS, tahun 2023

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti tabel diatas diketahui semua butir pernyataan memiliki $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan X1, X2 Dan X3 variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini semua dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6: Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12486072
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.089
	Negative	-.114
Test Statistic		.672
Asymp. Sig. (2-tailed)		.757 ^c

Sumber: Output SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel 6. diatas menunjukkan jika uji normalitas di atas $0,06 > 0,05$ maka data tersebut normal. Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak (Agus Eko Sujianto, 2009).

Uji Multikolinieritas

Tabel berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel-variabel independen dalam model statistik saling terkait satu sama lain.

Tabel 7: Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.033	4.912	2.043	.051		
	Budaya Organisasi (X1)	.141	.069	.241	2.048	.049	.967 1.035

Gaya Kepemimpinan (X2)	.508	.118	.502	4.293	.000	.975	1.026
Sistem Kompensasi (X3)	.374	.102	.427	3.660	.001	.981	1.019

Sumber: Output SPSS, tahun 2023

Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan seperti tabel 7 diatas maka dapat diketahui semua variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka semua variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah varians dari kesalahan dalam model statistik tidak konstan di semua tingkat nilai variabel independen. Berikut adalah hasil uji Heteroskedastisitas:

Tabel 8: Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	4.241	3.337		1.271	.213
Budaya Organisasi	.021	.047	.079	.445	.660
Gaya Kepemimpinan	-.065	.080	-.144	-.809	.425
Sistem Kompensasi	-.053	.069	-.137	-.770	.447

Dari tabel 8. diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dikarenakan tidak ada titik yang menggambarkan data dengan jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik melebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9: Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.033	4.912		2.043	.050
Budaya Organisasi (X1)	.141	.069	.241	2.048	.049
Gaya Kepemimpinan (X2)	.508	.118	.502	4.293	.000
Sistem Kompensasi (X3)	.374	.102	.427	3.660	.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Output SPSS, tahun 2023

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,141 dengan nilai signifikan sebesar $0,049 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis di terima. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Luar Biasa Teknologi, Artinya, budaya organisasi dikelola dengan baik sehingga dengan adanya pengaruh budaya organisasi yang tertata bisa memotivasi dan membuat karyawan bertanggung jawab serta memahami pekerjaannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,508 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis di terima. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Luar Biasa Teknologi. Artinya, gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin PT Luar Biasa Teknologi telah baik pada gaya mengutamakan pelaksanaan tugas, pemimpin selalu menjelaskan tugas yang diberikan dengan jelas membuat setiap karyawan memahami pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan senang akan gaya kepemimpinan yang diberikan yang membuat karyawan dapat semakin meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sistem kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,374 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis di terima. Artinya, pengaruh sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Luar Biasa Teknologi, tingkatan rasa puas baik dari sisi pekerjaan, perolehan upah, pengembangan karir, penghargaan, pemberian jaminan sudah terpenuhi.

Tabel 10: Uji Simultan (Uji F)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.632	3	72.544	14.650	.000 ^b
	Residual	153.511	31	4.952		
	Total	372.243	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Sistem Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X1)
 Sumber: Output SPSS, tahun 2023

Dari tabel 10 diatas maka dapat diperoleh hasil uji F yaitu yaitu nilai sig $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

Model	R	R Square		
1	.766 ^a	.586	.546	2.22530

a. Predictors: (Constant), Sistem Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Output SPSS, tahun 2023

Dari tabel 11. besarnya nilai dari R Square dapat dilihat bahwa pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,586 atau 58,6%. Ini berarti bahwa variabel independent berupa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 58,6% sedangkan sisanya sebesar $100\% - 58,6\% = 41,4\%$ dipengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil analisis data dari penelitian yang dilakukan terhadap Karyawan PT Luar Biasa Teknologi menunjukkan temuan yang signifikan. Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sistem Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini menandakan bahwa ketiga faktor tersebut bukan hanya memengaruhi kinerja karyawan secara individual, tetapi juga memiliki dampak yang nyata ketika dilihat secara bersama-sama.

Budaya Organisasi yang kuat, misalnya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Begitu pula dengan Gaya Kepemimpinan yang efektif, yang mampu memberikan arah yang jelas dan memberikan dukungan kepada karyawan, serta Sistem Kompensasi yang adil dan memadai, yang dapat memacu motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, kesimpulan dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya memperhatikan dan mengelola ketiga aspek ini secara efektif dalam konteks perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Kesimpulan ini juga menunjukkan bahwa investasi dalam memperbaiki dan memperkuat Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Sistem Kompensasi dapat menjadi strategi yang efektif bagi manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Eko Sujianto. 2009. Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta : PT. Prestasi Pustaka
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cet Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group
- Dewi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto. *J E S Volume 6, Nomor 2,*, 15.
- Soehari, A. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan . *A K A D E M I K A J U R N A L T E K N O L O G I P E N D I D I K A N V O L . 8 N O . 2*, 17.

- Sutoro, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Economic, Accounting, Management And Business E-Issn 2621-3389* , 10.
- Suwandi. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pt Iss Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 1,*, 10.
- Syarifah Ida Farida, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial Vol. 1, No.2,*, 11.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,
- Yohana Melia Santosa, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii Bandung. *E-Proceeding Of Management : Vol.8, No.4,* 12.