

PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Irkham Wibowo¹, Epsilandri Septyarini², Tri Ratna Purnamarini³

^{1,2,3}Program Pendidikan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

*Email untuk Korespondensi: irkham.wbw@gmail.com, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id, t.purnamarini@ustjogja.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

Transformasional,
Iklim Organisasi,
Kinerja Karyawan

Keywords:

Transformational,
Organizational
Climate, Employee
Performance

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha di Gunung Putri, Kabupaten Bogor. Dalam menentukan karakteristik responden, penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu metode sampel jenuh dengan total jumlah 42 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode kuesioner untuk proses pengambilan datanya. Data penelitian dianalisis menggunakan aplikasi software IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H1). Sedangkan untuk gaya kepemimpinan transformasional terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (H2). Iklim organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H3). Serta kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (H4).

The purpose of this research is to determine the influence of compensation, transformational leadership style, and organizational climate on employee performance at PT Anugerah Cipta Usaha in Gunung Putri, Bogor Regency. In determining the characteristics of respondents, this research used a non-probability sampling technique, namely a saturated sample method with a total of 42 respondents. This research is quantitative research using a questionnaire method for the data collection process. Research data was analyzed using the IBM SPSS version 25 software application. The research results showed that compensation was proven to have a significant effect on employee performance. The transformational leadership style is proven to have no significant influence on employee performance. Organizational climate is proven to have a significant effect on employee performance. As well as compensation, transformational leadership style, and organizational climate have significant simultaneously effect on employee performance..

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](#).

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting perusahaan yang diperlukan dalam menunjang setiap kegiatan perusahaan. Keseluruhan kegiatan perusahaan bergantung pada SDM yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya SDM aktivitas secara organisasi maupun teknis tidak akan terjadi.

Berkaitan dengan hal tersebut menurut Haerani et al 2020 menyatakan bahwa dibutuhkan adanya tenaga kerja profesional serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai target produksi yang telah ditentukan. Untuk itulah setiap organisasi dituntut untuk mampu mengenali dan memahami aspek-aspek yang terkait dengan konteks dunia kerja. Namun disisi lain perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerja terutama bagi karyawan.

Menurut (Afandi, 2018) kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan yang didapatkan setelah mengikuti berbagai rangkaian kegiatan pengorganisasian. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk semangat bekerja, karena dengan adanya kompensasi para karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam penelitian menurut (Harahap & Khair, 2020) bahwa finansial langsung terdiri dari pembayaran diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung juga bisa disebut manfaat atau semua imbalan finansial yang tidak tercakup secara langsung.

Menurut Widodo (Dalam Silaban & Siregar, 2023) bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang menginspirasi bawahannya mengacu pada visi dan tujuan perusahaan untuk mengarahkan bawahannya lebih mementingkan kepentingan bersama dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Pemimpin yang menerapkan tipe kepemimpinan transformasional ini akan cenderung memacu pengikutnya untuk mendapatkan hasil kerja melebihi yang diharapkan, yaitu dengan mengubah visi, menjadi contoh, memberikan dukungan, dan merangsang keinginan untuk berubah menjadi individu yang lebih baik (Wulandari & E. Septyarini, 2022).

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi lingkungan internal atau psikologi yang berada didalam organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi (Simamora, 2011). Setiap perusahaan memiliki bentuk iklim organisasi yang beragam sesuai dengan peraturan, budaya, dan perilaku individu yang ada didalamnya. Menurut Robbins (2015) bahwa karyawan akan berkerja secara maksimal apabila iklim organisasi dalam perusahaan cenderung menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman.

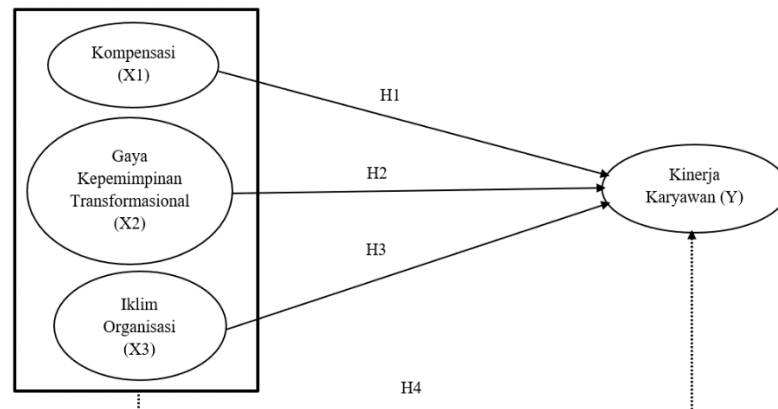
Istilah kinerja menurut Mangkunegara (Dalam Nguyen, Yandi, & Mahaputra, 2020) berasal dari kata prestasi kerja atau kinerja sebenarnya, yaitu kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (Dalam Rostiana & Iskandar, 2020, p. 3) mengungkapkan *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, yang juga prestasi kerja. Jadi bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi/hasil kerja seseorang ketika telah menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2005) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keahlian, pengalaman, kesungguhan, serta rentan waktu yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Pada kesempatan kali ini penulis memilih perusahaan PT. Anugerah Cipta Usaha sebagai tempat dilakukannya penelitian. Berdasarkan pengamatan situasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan suatu kendala yang berkaitan dengan kinerja karyawan didalam perusahaan ini. Kendala pertama yaitu bagian konveksi memiliki jam kerja yang kurang efektif dikarenakan pembagian jam kerja dan jam istirahat kurang seimbang. Untuk kendala kedua yaitu dibagian *outsourc* yang kurang terkontrol terutama masalah kebersihan dalam lingkungan kerja. Hal tersebut diperkuat dengan adanya laporan/evaluasi dari pihak klien yang menggunakan jasa outsourcing dari perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha, Gunung Putri, Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam menganalisis studi tentang Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan adalah metode kuantitatif. Teknik yang dilakukan dalam pengambilan sampel penelitian ini yaitu teknik *non probability sampling*. Untuk jenis yang digunakan yaitu teknik pengambilan sampel jenuh yang dilakukan dengan mengambil semua anggota populasi penelitian. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau dapat dikatakan sebagai jumlah keseluruhan individu yang akan dijadikan sebagai populasi dalam penelitian (Arikunto, 2017).

Untuk penelitian ini mengambil sampel sejumlah 42 orang karyawan di PT. Anugerah Cipta Usaha, Kabupaten Bogor. Sampel penelitian dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, status kepegawaian, status pernikahan, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja bertujuan agar penelitian ini memiliki target responden yang sesuai dengan kategori yang telah ditentukan. Setelah selesai dalam pengumpulan data langkah selanjutnya yaitu menganalisis data penelitian menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Kemudian untuk teknik analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, analisis linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Berikut pola kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1

Berdasarkan Gambar diatas dapat dikatakan bahwa pernyataan H1 yaitu kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), H2 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), H3 menyatakan bahwa iklim organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan H4 menyatakan bahwa kompensasi (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), dan iklim organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini bisa dilihat hasilnya melalui output dari *Pearson Correlation*. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung untuk *degree of freedom* ($df=n-2$) pada penelitian ini berjumlah ($df=42-2=40$) sehingga didapatkan nilai *r* tabel sebesar 0.3044 dengan signifikansi Alpha (α) sebesar 5% (0,05) dari perbandingan *r* hitung > *r* tabel. Berikut ini merupakan tabel Uji Validitas:

Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (K)

| Indikator | Butir | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|---------------|-------|----------|---------|------------|
| Upah dan gaji | K1 | 0.638 | 0.3044 | Valid |
| | K2 | 0.810 | | |
| Insentif | K3 | 0.631 | | |
| | K4 | 0.808 | | |
| Tunjangan | K5 | 0.742 | | |
| | K6 | 0.632 | | |
| Fasilitas | K7 | 0.494 | | |
| | K8 | 0.470 | | |

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel menunjukkan hasil uji validitas variabel Kompensasi. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *r*-hitung pada pernyataan butir 1 sampai 8 memiliki nilai lebih besar dibandingkan *r*-tabel sebesar 0.3044, maka pernyataan dikatakan valid.

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT)

| Indikator | Butir | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------------------------------------|-------|----------|---------|------------|
| <i>Idealized Influence</i> | GKT1 | 0.739 | 0.3044 | Valid |
| | GKT2 | 0.843 | | |
| <i>Inspirational Motivation</i> | GKT3 | 0.748 | | |
| | GKT4 | 0.804 | | |
| <i>Individualized Consideration</i> | GKT5 | 0.785 | | |
| | GKT6 | 0.810 | | |

| | | |
|---------------------|------|-------|
| <i>Intellectual</i> | GKT7 | 0.757 |
| <i>Stimulation</i> | GKT8 | 0.803 |

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel menunjukkan hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung pada pernyataan butir 1 sampai 8 memiliki nilai lebih besar dibandingkan r-tabel sebesar 0.3044, maka pernyataan dikatakan valid.

Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (IO)

| Indikator | Butir | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----------------|-------|----------|---------|------------|
| Struktur | IO1 | 0.581 | 0.3044 | Valid |
| | IO2 | 0.676 | | |
| Tanggung Jawab | IO3 | 0.567 | | |
| | IO4 | 0.467 | | |
| Penghargaan | IO5 | 0.492 | | |
| | IO6 | 0.640 | | |
| Dukungan | IO7 | 0.675 | | |
| | IO8 | 0.570 | | |
| Komitmen | IO9 | 0.337 | | |
| | IO10 | 0.490 | | |

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel menunjukkan hasil uji validitas variabel Iklim Organisasi. Dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung pada pernyataan butir 1 sampai 10 memiliki nilai lebih besar dibandingkan r-tabel sebesar 0.3044, maka pernyataan dikatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (KK)

| Indikator | Butir | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------------------|-------|----------|---------|------------|
| Kualitas | KK1 | 0.431 | 0.3044 | Valid |
| | KK2 | 0.717 | | |
| Kuantitas | KK3 | 0.722 | | |
| | KK4 | 0.553 | | |
| Pelaksanaan Tugas | KK5 | 0.549 | | |
| | KK6 | 0.448 | | |
| Tanggung Jawab | KK7 | 0.505 | | |
| | KK8 | 0.662 | | |

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel menunjukkan hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan. Dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung pada pernyataan butir 1 sampai 8 memiliki nilai lebih besar dibandingkan r-tabel sebesar 0.3044, maka pernyataan dikatakan valid.

Hasil dari uji validitas yang dilakukan diatas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan r-tabel ($df=42-2=40$) yaitu 0.3044. Maka butir pernyataan pada penelitian bisa dikatakan valid sehingga dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian secara akurat.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas dalam data penelitian ini, dilakukan dengan melalui pengujian uji statistik *Cronbach's Alpha*. Jika nilai menunjukkan >0.6 maka instrumen tersebut bisa dikatakan reliabel. Berikut ini uji reliabilitas pada tabel 4.5:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Nilai Kritis | Keterangan |
|------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|
| Kompensasi | 0.810 | 0.6 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | 0.903 | 0.6 | Reliabel |
| Iklim Organisasi | 0.743 | 0.6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.708 | 0.6 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil dari uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.810, variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien sebesar 0.903, variabel iklim organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.743, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0.708. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.6.

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui berbagai karakteristik responden dilakukan dengan cara analisis dalam bentuk presentase. Di dalam uji deskriptif responden menerangkan terkait dengan jenis kelamin, status kepegawaian, status pernikahan, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut hasil analisis melalui presentase yang telah dilakukan:

a. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

| Kategori | Frekuensi | Presentase |
|-----------|-----------|------------|
| Laki-laki | 39 | 92,9 |
| Perempuan | 3 | 7,1 |
| Total | 42 | 100,0 |

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel tentang distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah laki-laki dengan jumlah 39 responden (92,9%), sedangkan perempuan sebanyak 3 responden (7,1%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada PT Anugerah Cipta Usaha berjenis kelamin laki-laki.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 7. Distribusi Berdasarkan Status Kepegawaian

| Kategori | Frekuensi | Presentase |
|----------------|-----------|------------|
| Tidak Tetap | 23 | 54,8 |
| Karyawan Tetap | 19 | 45,2 |
| Total | 42 | 100,0 |

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel tentang distribusi responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan tidak tetap dengan jumlah 23 responden (54,8%), sedangkan karyawan tetap sebanyak 19 responden (45,2%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada PT Anugerah Cipta Usaha memiliki status kepegawaian tidak tetap.

c. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 8. Distribusi Berdasarkan Status Pernikahan

| Kategori | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| Belum Menikah | 13 | 31,0 |
| Menikah | 29 | 69,0 |
| Janda/Duda | 0 | 0,0 |
| Total | 42 | 100,0 |

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 tentang distribusi responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki status sudah menikah dengan jumlah 29 responden (69,0%), sedangkan untuk status belum menikah sebanyak 13 responden (31,0%), dan untuk janda/duda tidak ada (0,0%). Jadi

dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada PT Anugerah Cipta Usaha memiliki status pernikahan sudah menikah.

d. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 7. Distribusi Berdasarkan Umur

| Kategori | Frekuensi | Presentase |
|-------------------|-----------|------------|
| 30 th atau kurang | 15 | 35,7 |
| 31-39 th | 14 | 33,3 |
| 40-49 th | 13 | 31,0 |
| 50 th atau lebih | 0 | 0,0 |
| Total | 42 | 100,0 |

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel tentang distribusi responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa responden terbanyak berumur 30 tahun atau kurang dengan jumlah 15 responden (35,7%), sedangkan untuk yang memiliki umur 31 sampai 39 tahun sebanyak 14 responden (33,3%), umur 40 sampai 49 tahun sebanyak 13 responden (31,0%), dan untuk yang berumur 50 tahun atau lebih tidak ada (0,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada PT Anugerah Cipta Usaha berumur 30 tahun atau kurang.

e. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 8. Distribusi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Kategori | Frekuensi | Presentase |
|------------------------|-----------|------------|
| SD/ sederajat | 0 | 0,0 |
| SMP/ sederajat | 9 | 21,4 |
| SMA/ sederajat | 32 | 76,2 |
| Diploma (D1/D2/D3/D4) | 0 | 0,0 |
| S-1 | 1 | 2,4 |
| Pascasarjana (S-2/S-3) | 0 | 0,0 |
| Total | 42 | 100,0 |

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel tentang distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden terbanyak menempuh pendidikan terakhir SMA/ sederajat dengan jumlah 32 responden (76,2%), 9 responden (21,4%) pendidikan terakhir SMP/ sederajat, 1 responden (2,4%) pendidikan terakhir S1, responden dengan pendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3/D4) dan Pascasarjana (S-2/S-3) tidak ada (0,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT Anugerah Cipta Usaha menempuh pendidikan terakhir terbanyak adalah SMA/ sederajat.

f. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 9. Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

| Kategori | Frekuensi | Presentase |
|------------------|-----------|------------|
| Kurang dari 2 Th | 10 | 23,8 |
| 2-5 Th | 13 | 31,0 |
| 6-10 Th | 8 | 19,0 |
| 11- 15 Th | 10 | 23,8 |
| Diatas 15 Th | 1 | 2,4 |
| Total | 42 | 100,0 |

Sumber: data primer diolah, 2024

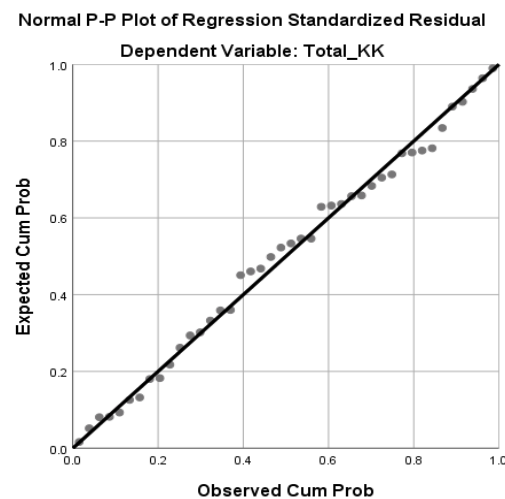
Berdasarkan tabel tentang distribusi responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa presentase responden karyawan terbanyak memiliki masa kerja 2 sampai 5 tahun dengan jumlah 13 responden (31,0%), masa kerja kurang dari 2 tahun berjumlah 10 responden (23,8%), masa kerja 11 sampai 15 tahun berjumlah 10 responden (23,8%), masa kerja 6 sampai 10 tahun berjumlah 8 responden (19,0%), dan dengan masa kerja diatas 15 tahun sebanyak 1 responden (2,4%). Jadi kesimpulannya responden terbanyak pada PT Anugerah Cipta Usaha memiliki masa kerja 2 sampai 5 tahun.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki pendistribusian normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu mempunyai distribusi

data normal atau mendekati normal. Untuk pengujiannya paling mudah menggunakan *Normal Probability Plot* yaitu dengan cara membandingkan distribusi kumulatif antara data sesungguhnya dengan data distribusi normal. Selanjutnya untuk mengetahui pendistribusian data lebih lanjut menggunakan analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi $>0,05$.



Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan Gambar dapat disimpulkan bahwa garis diagonal memberikan distribusi yang normal, dengan titik-titik yang berada disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dari hasil tersebut bisa dikatakan bahwa data ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

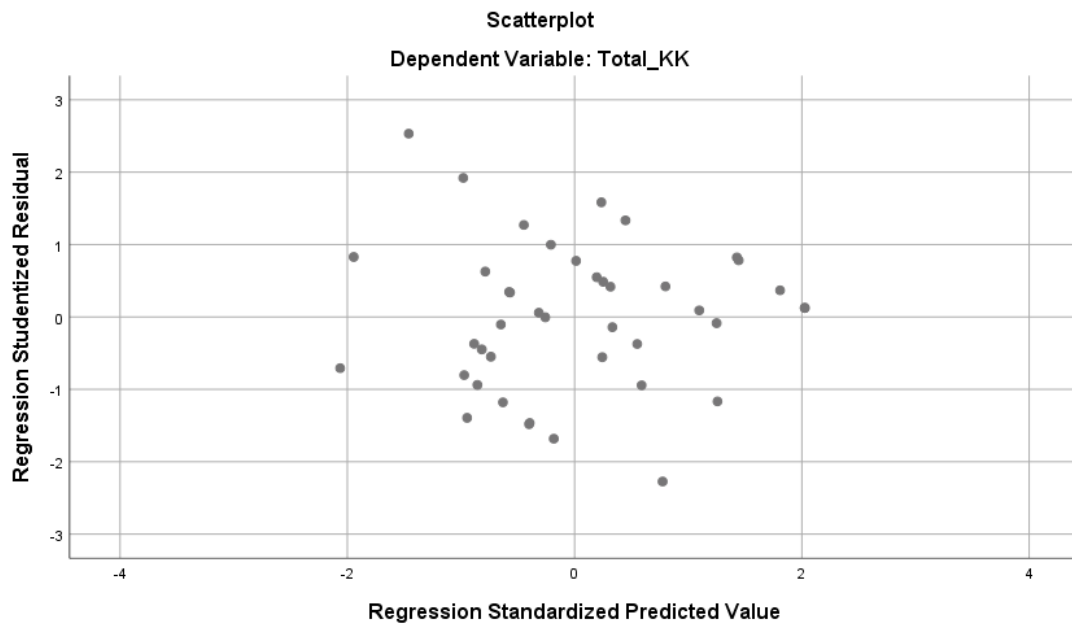
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|----------------|-------------------------|
| N | | 42 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.87227577 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .068 |
| | Positive | .067 |
| | Negative | -.068 |
| Test Statistic | | .068 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi atau nilai *asympt.sig.* (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$ yang berarti nilai tersebut melebihi nilai signifikansi diatas 0.05. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Dalam pengujian heterokedastisitas dalam data, bisa dilihat dari hasil gambar *scatterplot* dan hasil dari signifikansi uji heterokedastisitas dengan model regresi yang baik tanpa terjadinya heterokedastisitas atau cenderung ke homokedastisitas. Berikut hasil untuk model penelitian ini:



Gambar Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)

Sumber: data primer diolah, 2024

Dari hasil uji *scatterplot* pada Gambar terlihat titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola serta tersebar diatas atau dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi adanya heterokedastisitas dan layak digunakan. Untuk pengujian lainnya menggunakan uji glejser dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas (*Glejser*)

| No | Variabel | Nilai <i>Sig.</i> |
|----|---|-------------------|
| 1. | Kompensasi (X1) | 0.248 |
| 2. | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) | 0.490 |
| 3. | Iklm Organisasi (X3) | 0.116 |

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.18 menunjukkan bahwa hasil uji glejser heterokedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi setiap variabel independen. Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.248, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan nilai signifikansi 0.490, dan variabel Iklm Organisasi dengan nilai signifikansi 0.116. Hal ini menunjukkan ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Deteksi adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* diatas 0.10 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolonieritas

| No | Variabel | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|----|---|--------------------------------|-------|
| | | <i>Tolerance</i> | VIF |
| 1. | Kompensasi (X1) | 0.595 | 1.682 |
| 2. | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) | 0.588 | 1.699 |
| 3. | Iklm Organisasi (X3) | 0.942 | 1.061 |

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel independen yaitu Kompensasi sebesar 0.595, Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.588, dan Iklm Organisasi sebesar 0.942 yang berarti nilai *tolerance* ketiga variabel tersebut lebih dari 0.10 sehingga dapat dikatakan tidak ada korelasi antar variabel independen. Sedangkan untuk perhitungan nilai VIF variabel independen yaitu Kompensasi sebesar 1.682, Gaya Kepemimpinan Transformasional 1.699, dan Iklm Organisasi sebesar 1.061

juga menyatakan hal yang sama karena nilai VIF seluruh variabel independen kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Regresi Linear Berganda

| No | Variabel | Constant (a) | Standardized Coefficient |
|----|---|--------------|--------------------------|
| 1. | Kompensasi (X1) | | 0.393 |
| 2. | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) | 9.866 | -0.249 |
| 3. | Iklim Organisasi (X3) | | 0.743 |

Sumber: data primer diolah, 2024

Pada tabel 4.20 perhitungan menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan komputer melalui aplikasi SPSS ver.25 rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Berdasarkan tabel 4.20 perhitungan regresi linier berganda dengan variabel dependen sebagai berikut:

$$KK = 9,866 + 0,393 K + -0,249 GKT + 0,743 IO + e$$

- 1) Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,393. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang positif antar variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Setiap terjadi kenaikan kompensasi maka diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,393 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 2) Dalam persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) sebesar -0,249. Nilai ini menunjukkan pengaruh negatif antar variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Setiap terjadi kenaikan gaya kepemimpinan transformasional maka sebaliknya kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,249 apabila variabel lain diasumsikan tetap.
- 3) Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X3) sebesar 0,743. Nilai ini menunjukkan pengaruh positif antar variabel iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Setiap terjadi kenaikan iklim organisasi maka diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,743 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin banyak iklim organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji t atau pengujian secara parsial dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas (independen) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pada variabel tetap (dependen). Jika nilai signifikansi setiap variabel menunjukkan angka dibawah 5% (0,05) dan degree of freedom (df)=n-k-1/(df=42-4-1=37), maka diperoleh nilai t tabel (2,026). Untuk langkah berikutnya yaitu membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih kecil dibanding dengan t tabel maka Ho diterima, artinya masing-masing variabel independen tidak berhubungan secara signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya masing-masing variabel independen berhubungan secara signifikan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan Tabel 4.21 hasil analisis uji t:

Tabel 14. Hasil Uji T

| No | Variabel | t-hitung | t-tabel | Nilai Signifikansi |
|----|---|----------|---------|--------------------|
| 1. | Kompensasi (X1) | 2.797 | | 0.008 |
| 2. | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) | -1.763 | 2,026 | 0.086 |
| 3. | Iklim Organisasi (X3) | 6.663 | | 0.000 |

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel tersebut dapat disimpulkan:

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,797 sedangkan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan df=37 (42-4-1) sebesar 2,026 yang berarti t hitung > t tabel (2,797>2,026). Sedangkan untuk nilai signifikansi sebesar 0,008 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,008<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $-1,763$ sedangkan nilai t tabel dengan signifikansi 5% (0,05) dan $df=37$ ($42-4-1$) sebesar $2,026$ yang berarti t hitung $< t$ tabel ($-1,763 < 2,026$). Sedangkan untuk nilai signifikansi sebesar $0,086$ yang berarti lebih besar dari $0,05$ ($0,086 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak.

c. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $6,663$ sedangkan nilai t tabel dengan signifikansi 5% (0,05) dan $df=37$ ($42-4-1$) sebesar $2,026$ yang berarti t hitung $> t$ tabel ($6,663 > 2,026$). Sedangkan untuk nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang berarti lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

Uji F

Uji F merupakan salah satu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui ada ataupun tidaknya pengaruh antar variabel independen secara keseluruhan (simultan) terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui tingkat signifikansinya bisa dilihat dibagian *sig*. Dengan keterangan jika nilai *sig*. sebesar $< 0,05$ maka hipotesis secara simultan diterima/signifikan, namun sebaliknya jika nilai *sig*. sebesar $> 0,05$ maka hipotesis secara simultan ditolak/tidak signifikan. Begitu juga untuk mengetahui signifikan maupun tidak signifikannya uji F yaitu melalui perbandingan antara F hitung dengan F tabel (2,85). Berikut ini tabel hasil dari pengujian:

Tabel 15. Hasil Uji F

| No | Variabel | F-hitung | F-tabel | Sig. |
|----|---|----------|---------|-------|
| 1. | Kompensasi (X1) | | | |
| 2. | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) | 15.748 | 2.85 | 0.000 |
| 3. | Iklim Organisasi (X3) | | | |

Sumber: data primer diolah, 2024

Dari tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar $15,748$ lebih besar dibanding dengan nilai F-tabel yaitu $2,85$. Sedangkan untuk tingkat signifikansi $0,000$ lebih kecil dibanding $0,05$. Diketahui dari hasil uji F tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen pada penelitian ini dengan nilai koefisien determinasi antara angka nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika hampir semua variabel independen bisa memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen, maka nilai *Adjusted* (R^2) mendekati angka 1. Berikut ini tabel hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| No | Variabel | <i>Adjusted R Square</i> |
|----|---|--------------------------|
| 1. | Kompensasi (X1) | |
| 2. | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) | 15.748 |
| 3. | Iklim Organisasi (X3) | |

Sumber: data primer diolah, 2024

Pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,519$ atau $51,9\%$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi) mempengaruhi sebesar $51,9\%$ terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), kemudian sisanya ($100\% - 51,9\% = 48,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha, Gunung Putri, Kabupaten Bogor. Sesuai dari hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,797$ lebih besar dari nilai t tabel sejumlah $2,026$ ($2,797 > 2,026$). Sedangkan untuk nilai signifikansi yaitu sebesar $0,008$ lebih

kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dapat membuktikan bahwa H1 diterima pada hipotesis ini.

Berdasarkan dari hasil uji diatas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan K6 dengan tingkat kategori penilaian terbanyak sangat setuju sebesar 50,0% yaitu pemberian tunjangan (THR) dari perusahaan yang membantu kebutuhan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian tunjangan (THR) pada hari perayaan agama sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarganya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (M. Arismunandar & Khair, 2020) dan (Pranata et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang penting dan sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan para karyawan dalam PT Anugerah Cipta Usaha. Sehingga ketika kebutuhan mereka telah terpenuhi, maka kinerja dan semangat kerja mereka akan meningkat. Sehingga penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. **(H1 Diterima)**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional terbukti tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha, Gunung Putri, Kabupaten Bogor. Sesuai dari hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,763 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,026 ($-1,763 < 2,026$). Sedangkan untuk nilai signifikansi sejumlah 0,086 lebih besar dari 0,05 ($0,086 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat membuktikan bahwa H2 ditolak.

Berdasarkan dari hasil uji diatas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan GKT6 dengan tingkat kategori penilaian terbanyak sangat setuju sebesar 52,4% yaitu pemimpin memberikan arahan yang jelas untuk tugas yang saya kerjakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin kurang dalam memberikan arahan yang jelas tentang tugas apa saja yang akan dikerjakan oleh karyawan terutama dalam pembagian *jobdesk* disetiap bagiannya masing-masing. Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sasongko et al, 2021) dan (Ferozi & Chang, 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan bukan suatu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam PT Anugerah Cipta Usaha. Dapat dikatakan faktor lainlah yang dapat mempengaruhi performa maupun kinerja para karyawan diantaranya kompensasi, motivasi dan iklim organisasi yang ada didalam lingkungan perusahaan. Sehingga penelitian ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. **(H2 Ditolak)**

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha, Gunung Putri, Kabupaten Bogor. Sesuai dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,663 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,026 ($6,663 > 2,026$). Sedangkan untuk nilai signifikansi sejumlah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga dapat membuktikan bahwa H3 diterima pada hipotesis ini.

Berdasarkan dari hasil uji diatas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan IO4 dengan tingkat kategori penilaian terbanyak sangat setuju sebesar 61,9% yaitu saya merasa bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dari perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika para karyawan mengerjakan tugas dari perusahaan dengan rasa kepercayaan yang tinggi dan bersungguh-sungguh maka akan meningkatkan performa kinerja mereka sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan bagi setiap individu maupun perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Pasaribu, 2023) dan (Vidia et al., 2021) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap setiap individu karyawan maupun sekitarnya. Dengan lingkungan organisasi yang sehat, adanya rasa saling dukung/*support* maupun peduli satu sama lain, dan setiap individu yang memiliki rasa tanggung jawab serta keseriusan dalam mengerjakan tugas dari perusahaan maka hal tersebut akan berdampak positif salah satunya terhadap tingkat kinerja karyawan dan bagi performa perusahaan. Sehingga penelitian ini menyatakan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. **(H3 Diterima)**

Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan ditunjukkan bahwa hasil uji F memiliki nilai F_{hitung} sebesar 15,748 dan nilai F_{tabel} sejumlah 2,85 sehingga bisa diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dibanding dengan nilai F tabel. Sedangkan untuk nilai *sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Berdasarkan hasil uji F tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif/signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat membuktikan bahwa H4 diterima pada hipotesis ini. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rau, Pio, & Sambul, 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian oleh (Robin, Sofyan, Angkasa & Ginting, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **(H4 Diterima)**

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan penelitian yang sudah dilakukan pada PT Anugerah Cipta Usaha, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dari hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai t hitung ($2,797 > 2,026$) t tabel. Sedangkan untuk nilai signifikansi yaitu sebesar ($0,008 < 0,05$). Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha. Gaya kepemimpinan transformasional tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dari hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai t hitung ($-1,763 < 2,026$) t tabel. Sedangkan untuk nilai signifikansi sejumlah ($0,086 > 0,05$). Artinya tinggi rendahnya tingkat sistem gaya kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha. Iklim organisasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t hitung ($6,663 > 2,026$) t tabel. Sedangkan untuk nilai signifikansi sejumlah ($0,000 < 0,05$). Artinya semakin baik iklim organisasi didalam perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha. Kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi dari hasil uji F (simultan) terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji F dengan nilai F_{hitung} ($15,748 > 2,85$) nilai F_{tabel} . Sedangkan untuk nilai *sig.* sebesar ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Arikunto. (2019). Prosedur Penelitian. Rineka Cipta.
- Febrian, W. D., & Rianggara, R. (2023). The Determination of Compensation , Non-Physical Work Environment , and Loyalty on Employee Performance. 1(2), 95–109.
- Ferozi, S., & Chang, Y. (2021). Transformational leadership and its impact on employee performance: focus on public employees in Afghanistan. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 17(63), 49–68. <https://doi.org/10.24193/tras.63E.3>
- M. Arismunandar, & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 80–86. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
- Manuaba, I. B. P., Sujana, I. W., & Widnyana, I. W. (2020). Influence of Leadership and Organizational Climate on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at Denpasar National Polytechnic. *International Journal of Contemporary Research and Review (IJCRR)*, 11(01), 21718–21728. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v11i01.782>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Pasaribu, S. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Haji Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 82–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15099>
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.
- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT

- Gembala Sriwijaya Jakarta. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1), 58–67.
- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 62–72. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9958>
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 2(1), 16–26.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan. *Jurnal Ilmiah MEA ...*, 4(2), 602–627.
- Vidia, J. M. A. P., Winoto Tj, H., Tampubolon, L. D. R., & Saporso, S. (2021). The Influence of Organizational Culture and Organizational Climate Mediated by Motivation on Employee Performance in PT Talenta Wirama Berkat. *Proceedings of the Ninth International Conference on Entrepreneurship and Business Management (ICEBM 2020)*, 174(1), 276–280. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210507.042>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>
- Wahyuni S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru). *Jom Fisiop*, 4(2), 1–9.
- Wulandari, N., & Septyarini, E. (2022). Volume 19 Issue 1 (2022) Pages 160-169 KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional , kualitas kehidupan kerja , kepuasan kerja terhadap organizational citizenship beh. 19(1), 160–169. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10800>
- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Asriana, Lorensa, D., Saputri, P., & Hidayati, T. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 166–172.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. Retrieved from <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Disfantoro, B., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh motivasi, kondisi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 18(1), 185–195. <https://doi.org/10.30872/jinv.v18i1.10361>
- Febrian, W. D., & Rianggara, R. (2023). The Determination of Compensation , Non-Physical Work Environment , and Loyalty on Employee Performance. 1(2), 95–109.