



Program Pascasarjana Magister Manajemen

Jl. Raya Puspiptek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,

Email : [humanismanajemen@gmail.com](mailto:humanismanajemen@gmail.com)

Special Issue :

Webinar Nasional  
**HUMANIS 2024**

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

## IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. LIFT PRODUCTION

Euis Nurjannah<sup>1)</sup>; and Dirwan<sup>2)</sup>

Mahasiswa Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma<sup>1)</sup>

Dosen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma<sup>2)</sup>

[euisnurjannah30@gmail.com](mailto:euisnurjannah30@gmail.com)<sup>1)</sup> [adirwan@unsurya.ac.id](mailto:adirwan@unsurya.ac.id)

### ABSTRACT

*Human resources play a crucial part in a company as they are responsible for planning and coordinating all company activities. Three key factors that are implemented in the work environment are leadership style, organizational culture, and compensation.*

*This study aims to explain the application of leadership style affects employee performance, organizational culture affects employee performance and compensation affects employee performance at CV. Lift Production. This study employs a qualitative research framework and utilizes data gathering methods such as literature review and literature searches from two electronic databases, namely Google Scholar and Mendeley. This study is grounded in an examination of 6 scholarly articles selected from a pool of 15,800 articles that were published between 2020 and 2024. The object of this research is the independent variables, namely leadership style, organizational culture and compensation, while the dependent variable is employee performance. According to the findings of literature research, it is indicated that leadership style has an impact on employee performance, organizational culture has an impact on employee performance, compensation has an impact on employee performance, and organizational culture, leadership style, and compensation collectively have an impact on employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style; Culture Organization; Compensation; Employee Performance; Literature Review

### ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan vital dalam sebuah perusahaan dikarenakan mereka bertanggung jawab untuk merencanakan semua kegiatan dalam perusahaan. Tiga hal yang diterapkan dalam lingkungan kerja yakni gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kompensasi.

Penelitian ini bermaksud guna menerangkan penerapan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Lift Production. Penelitian ini memanfaatkan model penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data mempergunakan *literature review* atau penelusuran literatur dari dua database elektronik yakni *Google Scholar* dan *Mendeley*. Penelitian ini berlandaskan pengkajian 6 artikel jurnal dari 15.800 artikel yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2024. Objek penelitian ini adalah variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompesasi, sementara variabel terikatnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kepustakaan menyatakan bahwasanya gaya kepemimpinan memberi pengaruh pada kinerja karyawan, budaya organisasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan, kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan, gaya kepemimpinan budaya organisasi dan kompensasi secara simultan memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kompensasi; Kinerja Karyawan; Penelitian Kepustakaan

## PENDAHULUAN

Usaha pada bidang industri ekonomi kreatif cukup berkembang serta menarik minat banyak orang, satu dari contohnya ialah *Event Organizer*. CV. Lift Production ialah satu dari perusahaan *Start-up* yang bergerak di industri ekonomi kreatif. Lift Production merupakan Perusahaan *Event Organizer* yang menawarkan jasa perencanaan, pengelolaan maupun pengekseskuan suatu acara sesuai dengan kebutuhan klien. Di era globalisasi saat ini, pertumbuhan organisasi dalam suatu perusahaan menjadi semakin kuat di tengah persaingan yang ketat. Dengan demikian, cukup esensial bagi suatu organisasi untuk memiliki sumber daya manusia berkaliber tinggi yang menunjukkan kinerja luar biasa. Dalam perusahaan, manusia memainkan peran penting sebagai makhluk sosial yang memiliki kecenderungan kuat terhadap interaksi sosial, kolaborasi, dan saling ketergantungan. Sumber Daya Manusia mencakup kemampuan kolektif, bakat, kecerdasan, dan keahlian khusus yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi atau komunitas, yang dapat dimanfaatkan untuk tujuan tertentu. Sumber Daya Manusia sangat penting karena mereka adalah asset terpenting dalam suatu organisasi. Pengelolaan yang baik terhadap Sumber Daya Manusia bisa membantu perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas dan membangun budaya kerja yang baik.

Lanskap bisnis modern sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemajuan teknologi, perkembangan politik, dan perubahan ekonomi. Faktor-faktor ini secara signifikan mempengaruhi dinamika persaingan dengan membentuk penawaran produk dan layanan. Biasanya, perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan mempunyai kinerja yang buruk. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, organisasi perlu memastikan kinerja karyawan mereka optimal untuk mencapai sasaran perusahaan. Kinerja karyawan diberi pengaruh oleh beberapa faktor, termasuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem kompensasi. Gaya kepemimpinan yang efektif bisa memotivasi karyawan, membentuk budaya organisasi yang unggul, serta membentuk lingkungan kerja yang sehat. Selain itu, budaya organisasi yang positif mendukung berbagai nilai perusahaan dan memperkuat keterlibatan karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif juga menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk memenuhi capaian kinerja yang lebih optimal. Gaya kepemimpinan merujuk kepada teknik seorang pemimpin mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi karyawannya untuk memenuhi capaian tujuan Perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik cukup penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Kepemimpinan yang efektif bisa memberi peningkatan pada kinerja karyawan dengan menawarkan panduan eksplisit, menyampaikan kritik yang membangun, dan menginspirasi rekan kerja untuk mengerahkan upaya yang lebih besar. Gaya kepemimpinan yang efektif bisa memberi peningkatan pada motivasi, komitmen, serta produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak partisipatif cenderung menurunkan kinerja karyawan. Juga gaya kepemimpinan yang berfokus pada tugas atau hubungan dapat mempengaruhi kinerja tergantung pada situasi dan kebutuhan organisasi.

Penelitian (Yasril Bahrudin dan Iryanti 2023) mengatakan bahwa kinerja karyawan meningkat ketika pemimpin secara efektif memperlihatkan keunggulan, menginspirasi bawahan untuk mengenali dampak kolaborasi antara anggota tim dan upaya berkelanjutan untuk memenuhi capaian visi serta tujuan bersama organisasi. Budaya organisasi merujuk kepada kerangka nilai, keyakinan, dan standar kompleks yang ditetapkan dalam suatu organisasi serta memandu perilaku dan tindakan para anggotanya. Budaya organisasi memegang peranan penting dalam menentukan bagaimana sebuah organisasi berjalan dan bagaimana anggotanya berperilaku. Budaya organisasi yang positif bisa memberi peningkatan pada kinerja karyawan dengan menciptakan rasa kebersamaan dan tujuan Bersama. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari budaya yang mendukung cenderung lebih terdorong untuk memberi yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Penelitian (Kusuma, Mukzam, dan Mayowan 2016) mengatakan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat memberi dampak yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga membentuk atribut karyawannya dalam

memenuhi tanggung jawabnya dan berusaha mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi merujuk pada semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diperoleh oleh seorang karyawan sebagai bayaran atas pekerjaan yang dijalankan dalam suatu perusahaan. Kompensasi bisa berupa gaji, upah, bonus, tunjangan dan berbagai bentuk penghargaan lainnya. Pemberian kompensasi yang tepat, sesuai dan adil berpotensi memberi peningkatan pada motivasi, kepuasan dan loyalitas karyawan sehingga produktivitas kerja dan kinerja karyawan juga akan meningkat. Kompensasi yang memadai bisa memberi peningkatan pada kinerja karyawan dengan memberikan insentif yang diperlukan untuk mencapai atau melampaui target pekerjaan. Selain itu, kompensasi yang adil membantu mencegah ketidakpuasan dan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi.

Penelitian (Andriani dan Faris 2022) mengatakan bahwasanya kompensasi mengacu pada imbalan finansial yang diberikan oleh suatu perusahaan sebagai pengakuan atas tugas dan kontribusi yang sudah diselesaikan. CV. Lift Production semua karyawan selalu menunjukkan disiplin dalam menjalankan segala sesuatu yang terkait dengan tugas pekerjaan mereka. Sehingga berlandaskan pemaparan latar belakang tersebut penulis ingin menjalankan tujuan dijalanannya penelitian guna melihat seperti apa gaya kepemimpinan budaya organisasi dan kompensasi memberi pengaruh dengan kinerja karyawan pada CV. Lift Production. Sehingga penulis menjalankan penelitian berjudul “Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lift Production”

Manfaat yang didapat dari penelitian ini ialah mengetahui sebesar apa peran pemimpin membentuk kinerja karyawannya. Membangun rasa mempunyai identitas di antara anggota; budaya organisasi yang kuat akan menanamkan identitas tersendiri pada anggotanya. Mengutamakan tujuan bersama dibandingkan mendahulukan kepentingan pribadi. Memastikan stabilitas organisasi; Kondisi internal suatu organisasi akan relatif stabil bila komponen-komponennya disatukan oleh pemahaman budaya bersama. serta peran kompensasi yang didapat karyawan mempengaruhi semangat atau hasil kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini ialah guna melihat hubungan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan, guna melihat hubungan budaya organisasi pada kinerja karyawan, guna melihat hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta guna melihat hubungan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara bersamaan pada kinerja karyawan.

## KAJIAN LITERATUR

### Gaya Kepemimpinan

Menurut (Nikmat 2022) mengemukakan bahwasanya gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku konsisten yang diadopsi oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya. Ini ialah konsep dinamis yang dapat bervariasi berdasarkan karakteristik pengikut dan keadaan tertentu. Sementara menurut (Hasibuan 2017) mengatakan gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin memberikan pengaruh pada bawahannya, dengan tujuan menumbuhkan antusiasme dalam bekerja, kepuasan kerja, dan meningkatkan hasil karyawan, semuanya dalam upaya mencapai tujuan utama perusahaan.

Berdasarkan pernyataan ahli diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku pemimpin yang dapat mempengaruhi pengikutnya, berubah-ubah tergantung pada situasi dan pengikutnya, yang bermaksud guna mendorong semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas yang tinggi.

### Budaya Organisasi

Bersumber dari (Fahmi 2017) budaya organisasi terbentuk melalui penggabungan gaya budaya dan perilaku individu, yang kemudian diubah menjadi standar dan filosofi baru. Pola pikir kolektif dan rasa bangga ini memungkinkan organisasi untuk secara efektif mengatasi tantangan dan tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Pasaribu 2015) mengatakan bahwa budaya organisasi merujuk kepada seperangkat norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, dan kebiasaan kolektif yang ditetapkan dan dipelihara selama periode waktu yang signifikan oleh para pendiri, pemimpin, serta anggota organisasi. Unsur-unsur budaya ini kemudian diteruskan kepada anggota baru melalui sosialisasi dan pengajaran, dan diterapkan dalam berbagai aktivitas organisasi seperti pengembangan produk, layanan pelanggan, dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi dibentuk dengan menyatukan gaya budaya dan tingkah laku individu ke dalam filosofi dan norma, membentuk energi dan kebanggaan kelompok. Norma, nilai, dan keyakinan yang dikembangkan dari waktu ke waktu oleh pendiri, pemimpin, dan anggota yang diperkenalkan pada anggota baru dan memengaruhi aktivitas.

### **Kompensasi**

Bersumber dari (Akbar 2021) kompensasi mengacu pada berbagai imbalan finansial dan tunjangan yang didapatkan karyawan sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Kemudian bersumber dari (Sutrisno 2017) kompensasi memegang peranan vital dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sementara bersumber dari (Enny 2019) kompensasi bisa dimaknai sebagai jenis timbal balik yang diperuntukkan kepada karyawan sebagai wujud penghargaan atas usaha dan kerja mereka terhadap organisasi. Kompensasinya bisa berupa imbalan berupa uang langsung atau tidak langsung, dan penghargaannya juga bisa bersifat tidak langsung.

Berdasarkan para ahli diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwasanya kompensasi merujuk pada imbalan finansial dan manfaat yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari pekerjaan, sebuah fungsi HRM yang vital, dan merupakan bentuk layanan timbal balik yang memberikan apresiasi atas kontribusi dan pekerjaan karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Adhari 2020) mengemukakan bahwasanya kinerja karyawan mengacu pada hasil yang diperoleh melalui aktivitas ataupun fungsi pekerjaan tertentu dalam tugas dan jangka waktu tertentu. Ini memperlihatkan tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dijalankan. Sedangkan menurut (Rerung 2019) mengemukakan bahwasanya kinerja karyawan mengacu pada perilaku yang dapat diamati dan dinilai yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berlandaskan para ahli diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan merujuk pada hasil dari fungsi pekerjaan/aktivitas, yang menunjukkan kualitas/kuantitas pekerjaan, atau perilaku yang diamati/dievaluasi, yang berkontribusi pada tujuan organisasi.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini mengacu pada penelitian kualitatif dengan memanfaatkan metode *literature review*. Bersumber dari (Snyder 2019) *Literature review* merujuk pada proses penelitian yang berupaya mengumpulkan dan menyaring temuan-temuan inti penelitian sebelumnya dan mengkaji beberapa sudut pandang ahli yang disajikan dalam bentuk tulisan. Peneliti menjalankan penelusuran artikel ilmiah melalui dua database elektronik *Google Scholar* dan *Mendeley* didapati 6 artikel yang selaras dengan kriteria inklusi dari pengkajian 15.800 artikel dan penelitian yang dipublikasi antara tahun 2021 sampai dengan tahun 2024.

Peneliti menjalankan analisis komprehensif terhadap berbagai sumber literatur dan kemudian menyajikan ringkasan singkat dari temuannya. Analisis disajikan dalam bentuk tabel yang mencakup berbagai komponen seperti judul penelitian, nama peneliti, sumber dan tahun penelitian, persamaan dan perbedaan yang diidentifikasi, hasil penelitian, serta saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya. Sesudah menjalankan analisis menyeluruh, peneliti akan memperoleh ringkasan singkat dari temuannya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Gaya kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan strategi perusahaan serta kompensasi yang adil dan kompetitif membuat para karyawan CV. Lift Production semangat dan kompak dalam menjalankan tugas secara mandiri maupun tim. Pemimpin mampu membuat para karyawannya kerja dengan santai namun serius demi mencapai tujuan Bersama. Sesudah menjalankan penelusuran artikel ilmiah melalui database elektronik *Google Scholar* dan *Mendeley* didapati 6 artikel yang selaras dengan kriteria inklusi

dari pengkajian 15.800 artikel dan penelitian yang dipublikasi antara tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 yaitu sebagai berikut.

**Tabel 1 Hasil Penelitian Literature Review**

No	Nama Judul	Sumber Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Andi Minhajuddin, Ahmad Firman, dan Badaruddin  "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai"	ITB Nobel Indonesia Makassar, Vol. 2 No.2 Tahun 2024	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,  Metode penelitian yang digunakan	Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, didapati pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Didapati pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2	Tarisah Dewi Hajar, Jajok Dwiridotjahjono	Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur. Vol. 5 (1) Tahun 2024	Kepemimpinan, Budaya organisasi, kompensasi, kinerja karyawan	Metode penelitian yang digunakan	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan
3	Jasri Mayeni dan Juarsa Badri  "Budaya Organisasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan"	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP". Vol. 2 No. 5 Tahun 2023	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kinerja karyawan	Metode penelitian yang digunakan	Terdapat pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial atau masing-masing
4	Abdul Rahman Safiih, Haerul	Universitas Pamulang. Vol	Kompensasi, budaya	Gaya kepemimpinan,	Terdapat pengaruh

	Okta Fahmi “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT. Tunas Artha Gardatama Area tugas Bank BCA DKI Jakarta	3 No.1 Tahun 2023	organisasi, kinerja karyawan	Metode penelitian yang digunakan	kompensasi dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan
5	Muhammad Gadung, Suwanto “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat”	Universitas Pamulang. Vol. 3 No. 3 Tahun 2020	Gaya kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan	Budaya organisasi, Metode penelitian yang digunakan	Terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan
6	Jufri dan Marimin “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”	STIE Hidayatullah Depok. Vol. 2 No. 2 Tahun 2022	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan	Kompensasi Metode penelitian yang digunakan	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan

## Pembahasan

Penelitian yang dijalankan (Minhajuddin, Firman, dan Badaruddin 2024) mengatakan bahwasanya tidak didapati pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan, didapati pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan, didapati pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan, didapati pengaruh secara simultan pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene juga mengatakan bahwa kompensasi yang paling dominan memberi pada terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Tarisah dan Dwiridotjahjono 2024) mengemukakan bahwasanya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara parsial memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian yang dijalankan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya juga mengemukakan bahwasanya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara parsial memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian (Mayeni dan Badri 2023)

menyatakan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, kompensasi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian (Safiih dan Fahmi 2023) mengemukakan bahwasanya kompensasi memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian yang dijalankan di PT. Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta juga menyatakan kompensasi dan budaya organisasi secara simultan memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian (Gandung dan Suwanto 2020) mengemukakan bahwasanya kompensasi dan gaya kepemimpinan secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian yang dijalankan di PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat juga menyatakan kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian (Jufri dan Marimin 2022) mengemukakan bahwasanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dijalankan di Lembaga Amil Zakat Baitul Maal Hidayatullah Pusat ini juga mengemukakan bahwasanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Dari hasil analisis diketahui bahwasanya didapati 5 jurnal yang mengemukakan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Terdapat 4 jurnal yang mengemukakan gaya kepemimpinan secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Terdapat 5 jurnal menyatakan budaya organisasi secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta terdapat 5 jurnal atau seluruhnya menyatakan kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Maka dari analisis tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi memberi pengaruh secara parsial dan simultan pada kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berlandaskan hasil dari pembahasan jurnal-jurnal terdahulu maka bisa ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada CV. Lift Production. Diimplementasikan pada 46 karyawan CV. Lift Production dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka dapat menjadi dorongan bagi karyawan melakukan pembenahan kinerja. budaya organisasi perusahaan dapat menjadi pembeda dengan perusahaan lain dilihat dari kebiasaan, norma dan peraturan yang dijalankan demi mencapai tujuan bersama juga turut andil dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan kompensasi adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya jika kompensasi tidak sesuai dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan.

### Saran

Saran untuk CV. Lift Production agar mempertahankan komunikasi yang baik antar pimpinan dan karyawan dibawahnya, memilah mana budaya organisasi yang baik agar terus dikembangkan dan mana yang buruk untuk dihapuskan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Saran untuk peneliti berikutnya, kajian literatur sebaiknya difokuskan pada bidang yang lebih spesifik, baik dari segi instrumen maupun konteks tertentu, sehingga hasil yang didapat bisa lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Akbar, Mada Faisal. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Andriani, Alni, and Riyan Mirdan Faris. 2022. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." Vol.

- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Gandung, Muhammad, and Suwanto. 2020. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta." *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 3 (3): 236–45.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufri, and Marimin. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Tadbir Peradaban* 2 (2): 119–23.
- Kusuma, Rodiathul, Wardani M Djudi Mukzam, and Yuniadi Mayowan. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. Vol. 31*.
- Mayeni, Jasri, and Juarsa Badri. 2023. "Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan." *JURNAL ECONOMINA* 2 (5): 1038–53. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.509>.
- Minhajuddin, Andi, Ahmad Firman, and Badaruddin. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." Vol. 2. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jpm>.
- Nikmat, Katarina. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja*. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Pasaribu, Sjahril Effendy. 2015. *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja*. Medan: USU Press.
- Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Safiih, Abdul Rahman, and Haerul Okta Fahmi. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT. Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta." *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management* 3 (1): 115–39. <https://doi.org/10.53363/buss.v3i1.114>.
- Snyder, Hannah. 2019. "Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines." *Journal of Business Research* 104 (November):333–39. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Tarisah, Dewi Hajar, and Jojok Dwiridotjahjono. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya." *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol. 5. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>.
- Yasril Bahrudin, M, and Endang Iryanti. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Di Wonoayu Sidoarjo." *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual* 8 (2). <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i2>.