

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Budaya Organisasi di Biro Perencanaan dan Administrasi Lemdiklat Polri

I Kadek Alit Suwardana Putra ^{1*}, Hadi Purnomo ², Sukiman ³
^{1*,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Corresponding Email: alit.suwardana@yahoo.com ^{1*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap budaya organisasi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap budaya organisasi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Biro Perencanaan dan Administrasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polisi Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi yang diteliti adalah 60 pegawai Biro Renmin Lemdiklat Polri. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dan observasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap budaya organisasi. 2) Tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap budaya organisasi. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap budaya organisasi. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. 6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. 7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan; Kompensasi Finansial; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai; Budaya Organisasi.

Abstract. This study aims to determine and analyze the effect of leadership on organizational culture. To determine and analyze the effect of financial compensation on organizational culture. To determine and analyze the effect of organizational commitment on organizational culture. To determine and analyze the effect of leadership on employee performance. To determine and analyze the effect of financial compensation on employee performance. To determine and analyze the effect of organizational commitment on employee performance. To determine and analyze the effect of organizational culture on employee performance at the Planning and Administration Bureau of the Education and Training Institute of the Indonesian National Police. This study uses a quantitative approach with descriptive and associative research types. The population studied consisted of 60 employees of the Renmin Bureau of the Indonesian National Police Education and Training Institute. The sampling technique used was total sampling. The data collection techniques used in this study were questionnaire distribution and observation. The analysis technique used in this study was the SmartPLS 3.0 program. The results of the study show that: 1) There is no significant effect of leadership on organizational culture. 2) There is no significant effect of financial compensation on organizational culture. 3) There is a positive and significant effect of organizational commitment on organizational culture. 4) There is a positive and significant effect of leadership on employee performance. 5) There is a positive and significant effect of financial compensation on employee performance. 6) There is a positive and significant effect of organizational commitment on employee performance. 7) There is a positive and significant effect of organizational culture on employee performance.

Keywords: Leadership; Financial Compensation; Organizational Commitment; Employee Performance; Organizational Culture.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu instansi pada dasarnya sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Setiap organisasi memiliki individu dengan karakteristik, kemampuan, latar belakang pendidikan, serta pengalaman yang berbeda-beda sehingga diperlukan pengelolaan yang baik agar seluruh sumber daya manusia dapat bekerja secara optimal dalam mencapai visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi, sedangkan kualitas sumber daya manusia yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Utami & Wibowo, 2017). Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Republik Indonesia (Lemdiklat Polri) merupakan unsur pendukung pelaksanaan pendidikan dan pengembangan yang berada di bawah naungan Kapolri.

Lembaga ini memiliki tugas merencanakan, mengembangkan, serta menyelenggarakan pendidikan kepolisian dalam rangka menciptakan insan Polri yang profesional, modern, dan terpercaya (Promoter). Lemdiklat Polri juga berperan dalam meningkatkan kompetensi anggota kepolisian melalui berbagai jenis pendidikan, seperti pendidikan profesi, manajerial (kepemimpinan), akademis, serta vokasi. Dengan peran tersebut, Lemdiklat Polri diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia kepolisian yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas melindungi, melayani, dan mengayomi masyarakat. Dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang sangat penting. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2019). Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan

yang telah ditentukan (Marzuki *et al.*, 2018). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahan agar mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Hidayat, 2018). Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta dukungan kepada pegawai akan mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Hartono (2022) dan Nahrum (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian Rosalina (2020) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, kompensasi finansial juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai dalam bentuk gaji, upah, dan insentif atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai (Priansa, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo (2015) menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, bahkan kompensasi finansial menjadi faktor yang paling dominan dibandingkan kompensasi non finansial dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Fauzi, 2014). Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari kesediaan pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2018). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih peduli terhadap keberlangsungan organisasi dan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Handry (2020), Nuryanti *et al.* (2020), dan Frimayasa *et al.* (2020) yang menyatakan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun penelitian Surahomat (2022) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain faktor-faktor tersebut, budaya organisasi juga menjadi salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Rivai, 2020). Budaya organisasi yang baik dapat menjadi pedoman bagi pegawai dalam berperilaku serta mendorong peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Mardiani dan Sepdiana (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Wahjoedi (2021), Nugroho (2019), serta Pawirosumarto *et al.* (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal pada Biro Perencanaan dan Administrasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polisi Republik Indonesia, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Permasalahan tersebut antara lain masih adanya pegawai yang kurang disiplin seperti absensi tanpa keterangan, komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang kurang efektif, perbedaan kompensasi antar pegawai dengan pekerjaan yang serupa yang dapat menimbulkan ketidakpuasan, keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten pada bidang tertentu, serta tidak tersedianya anggaran khusus pada tahun 2020 untuk pelaksanaan proyek perubahan. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai serta efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi pada Biro Perencanaan dan Administrasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polisi Republik Indonesia. Menurut Sopiah & Sangadji (2018:350), kinerja merupakan hasil dari rangkaian proses yang bertujuan untuk

menyelesaikan suatu pekerjaan. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya secara lebih efisien. Oleh karena itu, sumber daya manusia dengan tingkat kinerja tinggi memerlukan upaya pengelolaan dari perusahaan, karena berbeda dengan mesin yang dapat diganti atau diperbaiki, manusia memiliki emosi, pikiran, dan perasaan yang dapat memengaruhi performa atau hasil kerjanya sehingga lebih kompleks dibandingkan alat atau mesin. Menurut Fahmi (2018) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Sedangkan menurut Wibowo (2018) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Terdapat lima indikator kinerja pegawai yang dijelaskan oleh Sopiah, Sangadji (2018:351) antara lain:

- 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Menurut Edison (2018) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi adalah sistem berbagai arti yang dilakukan oleh semua anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019). Effendy (2017) “Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.” Menurut Fahmi (2018) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi

sesuatu dan tujuan tertentu”.

Pendapat lain dari Sopiah (2018) “Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi”. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, kebiasaan, dan kepercayaan yang dianut serta diterapkan bersama oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja, yang berfungsi sebagai pedoman perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Ada 5 indikator budaya organisasi menurut Edison, (2018) antara lain:

1) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejakkannya dengan antusias.

3) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

5) Orientasi Tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama

Bass & Riggio (2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu cara untuk meningkatkan ketertarikan pegawai terhadap organisasi. Pegawai menjadi termotivasi serta merasa percaya, kagum, hormat, dan setia kepada pemimpinnya. Peningkatan usaha

pegawai terjadi karena adanya motivasi kerja intrinsik yang mendorong mereka untuk bekerja lebih mandiri. Karakteristik kepemimpinan yang efektif meliputi perilaku karismatik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta perhatian individual kepada pegawai. Menurut Sutrisno (2016) “Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”. Menurut Fahmi (2018), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2016), “Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”.

Menurut Effendi (2014) “Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Bass & Riggio (2019) menyebutkan indikator-indikator kepemimpinan, antara lain:

1) Inspirasi dan Visi

Pemimpin perubahan memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi pengikut dengan tujuan yang menantang. Mereka dapat mengomunikasikan visi tersebut dengan cara yang memotivasi dan menggerakkan hati serta pikiran pengikut.

2) Pengaruh Individual

Pemimpin transformasional mampu

menginspirasi pengikut secara individual. Mereka memberikan perhatian personal, mendengarkan dengan empati, serta membantu pengikut merasa dihargai dan diperhatikan.

3) Stimulasi Intelektual

Pemimpin perubahan mendorong pengikut untuk berpikir kritis, menantang status quo, dan mengembangkan ide-ide baru. Mereka menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi intelektual, inovasi, dan kreativitas.

4) Perhatian terhadap Pengembangan Individu

Pemimpin transformasional peduli terhadap pertumbuhan dan perkembangan individu di bawah kepemimpinannya. Mereka memberikan dukungan, pelatihan, serta peluang untuk pengembangan keterampilan dan peningkatan karier.

5) Pemberdayaan

Pemimpin transformasional memberikan otonomi dan wewenang kepada pengikut untuk membuat keputusan serta bertanggung jawab atas tugas dan proyek mereka, sehingga menumbuhkan rasa percaya diri dan kepemilikan terhadap pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi ialah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan. Simamora (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh pegawai sebagai ganti kontibusinya kepada organisasi. Menurut Handoko (2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah semua yang diterima oleh karyawan baik itu berupa fisik atau non fisik sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari karyawan oleh perusahaan ataupun badan usaha. Menurut Handoko (2015) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Marwansyah (2016) kompensasi adalah semua yang berbentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi

merupakan segala bentuk imbalan yang diterima pegawai, baik berupa finansial maupun non finansial, sebagai balas jasa atas kontribusi dan pekerjaan yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2017) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

- 1) Gaji, merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah, merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya. Fasilitas, sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi. Menurut (Busro, 2018) “Komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, dan kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan, serta keterlibatan untuk bekerja keras, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi, dan memberikan usaha terbaik, energi, serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas”. Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi (Wirawan 2013). Colquitt, dkk dalam (Wibowo 2018) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Wibowo (2016:430) menerangkan komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan

bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Busro (2018) menyebutkan indikator komitmen organisasional sebagai berikut:

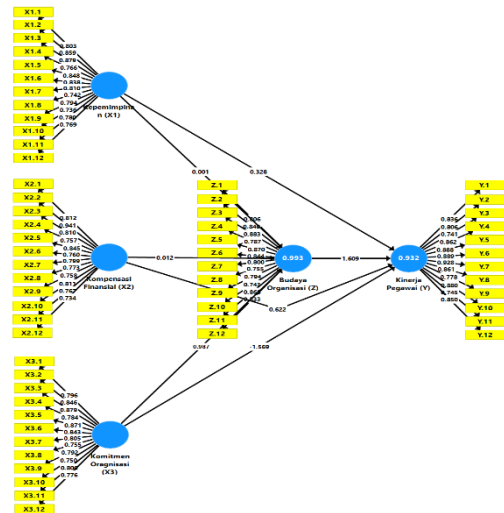
- 1) Komitmen Afektif
Kebanggaan perusahaan mengacu pada cara karyawan berperilaku di dalam perusahaan dan terus-menerus terlibat dalam operasi organisasi.
- 2) Komitmen Rasional
Saat menggambarkan keadaan karyawan untuk organisasi, dikatakan bahwa mereka selalu bersedia memihak organisasi atau berkorban untuknya.
- 3) Komitmen Normatif
Ketika seorang karyawan suatu organisasi memiliki tujuan untuk menjaga anggotanya, keadaan itu disebut sebagai loyalitas kepada perusahaan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi kepemimpinan, kompensasi finansial, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai pada Biro Perencanaan dan Administrasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Lemdiklat) Polri. Sementara itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan melibatkan variabel mediasi dalam penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Biro Renmin Lemdiklat Polri. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS versi 3.0. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan (X1), kompensasi finansial (X2), dan komitmen organisasi (X3) sebagai variabel independen, kinerja pegawai (Y) sebagai

variabel dependen, serta budaya organisasi (Z) sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan pada Biro Perencanaan dan Administrasi (Renmin) Lemdiklat Polri pada periode tahun 2024 sampai dengan 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Renmin Lemdiklat Polri yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dan analisis inferensial menggunakan SEM-PLS. Pengujian model dilakukan melalui evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta inner model untuk menguji hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis melalui nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0 untuk mempermudah proses pengolahan data dan pengujian hipotesis penelitian.

untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, serta evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antar variabel melalui nilai R^2 , Q^2 , dan uji signifikansi menggunakan bootstrapping. Hasil pemodelan SEM-PLS selanjutnya disajikan dalam bentuk diagram jalur (*path diagram*) yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian:



Gambar 1. Diagram Jalur

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS versi 3 untuk menguji hubungan antar variabel laten serta mengevaluasi model penelitian. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar konstruk secara simultan dan tidak memerlukan asumsi distribusi normal multivariat sehingga sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel yang terbatas. Analisis dilakukan melalui dua tahap utama yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*)

Berdasarkan hasil diagram jalur menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,6, sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen sesuai dengan *rule of thumb* yang dikemukakan oleh Ghazali (2020).

Pengujian Validitas Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Konvergen

Validitas konvergen dalam penelitian ini dinilai berdasarkan nilai *loading factor* $\geq 0,60$ dan $AVE > 0,50$ (Ghozali, 2020). Hasil pengujian menunjukkan seluruh indikator memenuhi kriteria tersebut sehingga seluruh konstruk dinyatakan valid secara konvergen.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Loading factor
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,803
	X1.2	0,859
	X1.3	0,879
	X1.4	0,766
	X1.5	0,848
	X1.6	0,838

	X1.7	0,810
	X1.8	0,742
	X1.9	0,794
	X1.10	0,736
	X1.11	0,780
	X1.12	0,769
Kompensasi Finansial (X2)	X2.1	0,812
	X2.2	0,941
	X2.3	0,810
	X2.4	0,757
	X2.5	0,845
	X2.6	0,760
	X2.7	0,799
	X2.8	0,773
	X2.9	0,758
	X2.10	0,811
	X2.11	0,767
	X2.12	0,734
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,796
	X3.2	0,846
	X3.3	0,879
	X3.4	0,784
	X3.5	0,871
	X3.6	0,843
	X3.7	0,805
	X3.8	0,755
	X3.9	0,792
	X3.10	0,750
	X3.11	0,806
	X3.12	0,776
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,836
	Y.2	0,806
	Y.3	0,741
	Y.4	0,862
	Y.5	0,888
	Y.6	0,889
	Y.7	0,928
	Y.8	0,861
	Y.9	0,778
	Y.10	0,880
	Y.11	0,745
	Y.12	0,850
Budaya Organisasi (Z)	Z.1	0,806
	Z.2	0,849
	Z.3	0,883
	Z.4	0,787
	Z.5	0,870
	Z.6	0,844
	Z.7	0,800
	Z.8	0,755

Z.9	0,794
Z.10	0,743
Z.11	0,868
Z.12	0,833

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada Tabel diatas, seluruh indikator pada variabel Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Budaya Organisasi memiliki nilai

loading factor di atas 0,60, sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen (Ghozali, 2020). Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Variabel Laten	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0,645
Kompensasi Finansial (X2)	0,639
Komitmen Organisasi (X3)	0,655
Kinerja Pegawai (Y)	0,707
Budaya Organisasi (Z)	0,673

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach*

alpha dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7 dan *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dilihat melalui ringkasan yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan (X1)	0,950	0,956
Kompensasi Finansial (X2)	0,948	0,955
Komitmen Organisasi (X3)	0,952	0,958
Kinerja Pegawai (Y)	0,962	0,966
Budaya Organisasi (Z)	0,955	0,961

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* yang berada jauh di atas batas minimum 0,70, sehingga seluruh konstruk dinyatakan sangat reliabel.

variabel dependen. R2 digunakan untuk melihat berapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai R2 maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model) R-Square Test (R²)

Dalam menilai model struktural dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap

Tabel 4. Hasil Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,932
Budaya Organisasi (Z)	0,993

Nilai *R-square* Kinerja Pegawai sebesar 0,932 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 93,2%, sedangkan 6,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Sementara itu, nilai *R-square* Budaya Organisasi sebesar 0,993 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan variasi Budaya Organisasi sebesar 99,3%, sedangkan 0,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Effect Size (f^2 atau *F-Square*)

Menurut Cohen (1988) dalam Siswoyo, (2019) dan, f^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 pengaruh sedang, dan 0,35 pengaruh besar. Dengan demikian, F^2 digunakan untuk menilai kekuatan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural.

Tabel 5. Hasil Effect Size (f^2)

	Kinerja Pegawai (Y)	Budaya Organisasi (Z)
Kepemimpinan (X_1)	0,287	0,000
Kompensasi Finansial (X_2)	1,453	0,006
Komitmen Organisasi (X_3)	0,240	3,147
Budaya Organisasi (Z)	0,251	-

Berdasarkan hasil pengujian *effect size* (f^2), variabel Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi menunjukkan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan kategori sedang hingga besar, dimana Kompensasi Finansial memiliki pengaruh paling dominan. Sementara itu, terhadap variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang sangat kecil, sedangkan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat Komitmen Organisasi.

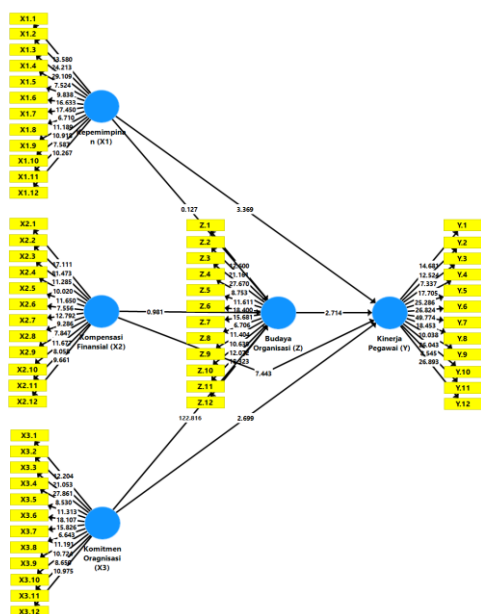
Q-Square (Q^2 Predictive Relevance)

Evaluasi model struktural juga dilakukan dengan menguji nilai *Q-Square* (Q^2 Predictive Relevance) yang diperoleh melalui prosedur blindfolding pada SmartPLS. Nilai Q^2 digunakan untuk menilai kemampuan model dalam memprediksi nilai observasi. Menurut Ghazali dan Latan (2019), model dikatakan memiliki *predictive relevance* apabila nilai $Q^2 > 0$, sedangkan nilai $Q^2 \leq 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki kemampuan prediksi.

Tabel 6. Hasil Q-Square Predictive Relevance (Q^2)

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,932
Budaya Organisasi (Z)	0,993
$Q^2 = 1 - [(1 - R1^2) (1 - R2^2)] \rightarrow$	
$Q^2 = 1 - [(1 - 0,932) (1 - 0,993)]$	
$Q^2 = 1 - [(0,068) (0,007)]$	
$Q^2 = 0,999$	

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai *Q-Square* (Q^2) sebesar 0,999, yang menunjukkan bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang sangat baik, karena nilainya lebih besar dari 0 sebagaimana kriteria.



Gambar 2. Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

	Path Coefficient	T Statistics	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Budaya Organisasi (Z)	0,001	0,127	0,899
Kompensasi Finansial (X2) -> Budaya Organisasi (Z)	0,012	0,981	0,327
Komitmen Organisasi (X3) -> Budaya Organisasi (Z)	0,987	122,816	0,000
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,328	3,369	0,001
Kompensasi Finansial (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,622	7,443	0,000
Komitmen Organisasi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	-1,569	2,699	0,007
Budaya Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1,609	2,714	0,007

Berdasarkan tabel ringkasan pengujian hipotesis diatas, maka dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi
 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,001 dengan nilai thitung > ttabel dan signifikan > 0,05 maka $0,127 < 1,96$ dan $0,899 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi.
- 2) Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Budaya Organisasi
 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap

Pengujian hipotesis pengaruh langsung digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila koefisien jalur bernilai positif dan nilai p values \leq level of significance (alpha = 5%) maka dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui melalui tabel berikut:

- 3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Budaya Organisasi
 Budaya Organisasi menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,012 dengan nilai thitung < ttabel dan signifikan > 0,05 maka $0,981 < 1,96$ dan $0,327 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Budaya Organisasi.
- 3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Budaya Organisasi
 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Budaya Organisasi menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,987 dengan nilai thitung > ttabel dan signifikan < 0,05 maka $122,816 > 1,96$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen

- Organisasi terhadap Budaya Organisasi.
- 4) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,328 dengan nilai thitung > ttabel dan signifikan < 0,05 maka $3,369 > 1,96$ dan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
 - 5) Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,622 dengan nilai thitung > ttabel dan signifikan < 0,05 maka $7,443 > 1,96$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai.
 - 6) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan koefisien jalur sebesar -1,569 dengan nilai thitung > ttabel dan signifikan < 0,05 maka $2,699 > 1,96$ dan $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat

- pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
- 7) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan koefisien jalur sebesar 1,609 dengan nilai thitung > ttabel dan signifikan < 0,05 maka $2,714 > 1,96$ dan $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila koefisien jalur bernilai positif dan nilai $p \text{ values} \leq \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$) maka dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi. Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Indirect Effect	T Statistics	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Budaya Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,208	2,123	0,022
Kompensasi Finansial (X2) -> Budaya Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,191	2,861	0,039
Komitmen Organisasi (X3) -> Budaya Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,589	4,732	0,007

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi Sebagai Intervening
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi sebagai intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,208 dengan nilai $p \text{ value}$ sebesar 0,022. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai $p \text{ value} < \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat

pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi sebagai intervening.

- 2) Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi Sebagai Intervening
Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi sebagai intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,191 dengan nilai $p \text{ value}$ sebesar 0,039. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai

positif dan nilai p value $<$ *level of significance* ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi sebagai intervening.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi Sebagai Intervening

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi sebagai intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,589 dengan nilai p value sebesar 0,007. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value $<$ *level of significance* ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi sebagai intervening.

Pembahasan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hidayat (2018), kepemimpinan adalah pola perilaku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahan agar mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Penelitian Hartono (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, sedangkan penelitian Rosalina (2020) menemukan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa efek kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada konteks dan situasi yang ada. Kompensasi finansial juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Priansa (2018), *financial compensation* adalah imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai dalam bentuk gaji, upah, dan insentif atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo (2015) menunjukkan bahwa *financial compensation* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan Fauzi (2014) menegaskan bahwa kompensasi finansial menjadi faktor dominan dibandingkan dengan kompensasi

non-finansial dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Priansa (2018) mendefinisikan *organizational commitment* sebagai tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Penelitian Handry (2020) dan Nuryanti *et al.* (2020) menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, Surahomat (2022) menemukan bahwa *organizational commitment* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya terbatas pada kepemimpinan dan kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Budaya organisasi juga menjadi aspek penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Rivai (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Penelitian Mardiani dan Sepdiana (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun penelitian Wahjoedi (2021) dan Nugroho (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya yang mendukung agar pegawai dapat berperilaku dan bekerja secara optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap budaya organisasi di Biro Perencanaan dan Administrasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polisi Republik Indonesia, yang dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,001 dan nilai p -value sebesar 0,899. Selain itu, tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap budaya organisasi di lembaga yang sama, dengan koefisien jalur sebesar 0,012 dan nilai p -value sebesar 0,327. Namun, terdapat pengaruh positif dan signifikan

komitmen organisasi terhadap budaya organisasi, yang dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,987 dan nilai p-value sebesar 0,000. Selanjutnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar 0,328 dan nilai p-value sebesar 0,001. Kompensasi finansial juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,622 dan nilai p-value sebesar 0,000. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar -1,569 dan nilai p-value sebesar 0,007. Terakhir, budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 1,609 dan nilai p-value sebesar 0,007.

Daftar Pustaka

- Busro. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaerudin. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Routledge.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, O. U. (2017). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Effendi. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, A. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Frimayasa, A., et al. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2019). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS*. Semarang: UNDIP.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handry. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Hartono. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi*.
- Leonardo. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, & Sepdiana. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marzuki, et al. (2018). Pengaruh kinerja pegawai terhadap organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Nahrums. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Nugroho. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi*.
- Nuryanti, et al. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah*.

- Pawirosumarto, et al. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen*.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosalina. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswoyo. (2019). Analisis effect size dalam SEM. *Jurnal Statistik*.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Surahomat. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah*.
- Utami, & Wibowo. (2017). Pengaruh SDM terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Wahjoedi. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja* (Edisi revisi). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.