

## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Budaya Kerja Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

**Penulis:**

SM. Puja Wathi<sup>1</sup>  
Bagus Handoko<sup>2</sup>  
Pitono<sup>3</sup>

**Afiliasi:**

Universitas Harapan  
Medan<sup>1,2,3</sup>

**Korespondensi:**

puja.wathi23@gmail.  
com

**Histori Naskah:**

Submit: 07-09-2025  
Accepted: 22-10-2025  
Published: 01-11-2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh budaya kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut. Populasi sebanyak 158 karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumut. Sampelnya sebanyak 113 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis jalur dengan pengujian hipotesis. Hasil penelitian yang diperoleh sekaligus menjadi kesimpulan penelitian antara lain Kompensasi berpengaruh terhadap budaya kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut. Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh budaya kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut.

**Kata kunci:** Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Budaya Kerja

### Pendahuluan

Instansi pemerintahan melaksanakan kegiatan operasionalnya membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM). Pada dasarnya SDM termasuk salah satu faktor terpenting di organisasi juga penentuan keberhasilan instansi dalam pencapaian tujuan. SDM ini ialah pegawai yang mengemban tugas dan melaksanakan tugasnya sesuai kemampuannya baik pengembangan pengetahuan, keahliannya serta sikapnya pada organisasi. Atasan sering melakukan penilaian kinerja pegawainya. Kemampuan kerja pegawai terletak pada pengetahuan, keahlian dan sikapnya dalam bekerja.

Pimpinan yang mengelola instansi ini berupaya pegawai dapat mencapai kinerja tinggi dan penyelesaian tugas sesuai target ditetapkan. Pegawai ini termasuk modal dasar instansi sehingga kualitas pegawai perlu diperhatikan, diarahkan dan dikembangkan guna pencapaian tujuan instansi pemerintahan. Pegawai berkinerja baik itu memiliki kemampuan dan keahlian tinggi dalam bekerja serta bersedia menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang diberikan pimpinan. Pembayaran upah maupun imbalan sesuai dengan posisi pegawai dan hasil kerjanya dalam organisasi.

**Tabel 1.1**  
**Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara**  
**Data Kinerja Pegawai Periode 2021-2022**

| Periode      | 2021                 |           |       | 2022                 |           |       |
|--------------|----------------------|-----------|-------|----------------------|-----------|-------|
|              | Surat Perintah Kerja |           |       | Surat Perintah Kerja |           |       |
|              | Target               | Realisasi | %     | Target               | Realisasi | %     |
| Triwulan I   | 95                   | 66        | 69,47 | 97                   | 68        | 70,10 |
| Triwulan II  | 112                  | 75        | 66,96 | 115                  | 77        | 66,96 |
| Triwulan III | 118                  | 72        | 61,02 | 120                  | 81        | 67,50 |
| Triwulan IV  | 125                  | 85        | 68,00 | 128                  | 89        | 69,53 |

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, 2023



*This is an Creative Commons License This work is licensed under  
a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0  
International License*

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui selama tahun 2021-2022 dari triwulan I s/d triwulan IV mengalami fluktuasi berbeda-beda dan menunjukkan realisasi pekerjaan yang diberikan atasan kepada bawahan rata-rata tidak mencapai target yang ditetapkan. Target pekerjaan dari tahun 2021-2022 yang diberikan atasan cenderung mengalami kenaikan cukup signifikan.

Kompensasi dapat diartikan pengeluaran sejumlah biaya oleh perusahaan diberikan kepada pegawainya. Kompensasi pada Dinas Perhubungan merupakan kompensasi diberikan instansi dinas perhubungan SUMUT itu biasanya rapel dan kenaikan gaji. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang yang ditransfer ke rekening masing pegawainya. Rapel pegawai biasanya diberikan setahun sekali sedangkan kenaikan gaji belum tentu setahun sekali dan kadang kala disesuaikan dengan keadaan perekonomian negara Indonesia. Kompensasi memberikan peranan penting dalam organisasi dan biasanya kompensasi diberikan layak serta adil akan mendorong pegawai dalam memberikan kinerja terbaik mereka. Dengan adanya kompensasi tentu dapat menjadi alasan pegawai tetap bertahan dan setia pada instansi tempat mereka bekerja. Adapun research GAP penelitian ini Arifudin (2019) Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan Poluakan, dkk (2019) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Manado. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Sinaga dan Hidayat (2020) bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain kompensasi yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai ialah budaya kerja. Menurut (Vanti, 2017) Budaya kerja ialah pernyataan secara filosofis yang mendorong pegawai terhadap tuntutan kerja yang didasarkan secara formal. Budaya kerja berlaku pada dinas perhubungan SUMUT sebagai perwujudan nyata dan aktualisasi budaya kerja khususnya melakukan percepatan dalam pembaharuan kegiatan operasional instansi pemerintah secara efisien dan efektif. Dinas perhubungan SUMUT memiliki peraturan kerja yang menciptakan budaya kerja berdampak pada kinerja pegawai sehingga pegawai dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan maupun keahliannya. Budaya kerja Dinas perhubungan SUMUT yang pelaksanaannya kurang semaksimal kemudian terdapat beberapa kekeliruan yakni masih terdapat pegawai terlambat datang bekerja dan tugasnya terselesaikan tidak sesuai dengan deadline yang ditetapkan. Keterlambatan penyelesaian tugas tersebut diakibatkan pegawainya kurang terampil dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan dimungkinkan pekerjaan yang diberikan kepadanya terlalu banyak. Adapun research GAP penelitian Wati, dkk., (2024) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adapun rumusan masalah adalah apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara? Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

## Studi Literatur

### Kompensasi

Menurut (Sudaryo et al., 2018) Kompensasi ialah segala sesuatu yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaannya berupa pemberian upah dan gaji yang dibayarkan oleh majikan dan pegawainya.

Menurut (Kasmir, 2019), Kompensasi keuangan ialah pemberian kompensasi dalam bentuk uang secara mingguan, bulanan maupun tahunan. Jenis kompensasi keuangan yaitu :

#### 1. Gaji

Penggajian bersifat tetap dibayarkan tiap bulan dan bervariasi sesuai dengan jabatannya maupun tugas yang dilakukannya. Penggajian ditentukan melalui pertimbangan pada permasalahan kinerja pegawai.



2. Upah  
Upah ialah penghasilan diperoleh setelah melakukan pekerjaan. Upah dibayarkan secara harian, mingguan setelah penyelesaian pekerjaan. Upah dibayarkan kepada pekerja harian.
3. Bonus  
Bonus ialah bayaran kepada seseorang atas prestasi dalam organisasi. Ada dua jenis pemberian bonus yakni bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum pemberian kepada pegawai tergantung pada jabatannya. Bonus khusus diberikan secara perorangan dan bonus ini diberikan berdasarkan kinerjanya mengalami peningkatan. Bonus ini tergantung kinerja dan laba yang diperoleh perusahaan.
4. Komisi  
Komisi ialah pemberian kompensasi kepada pegawai atas kemampuan untuk mendapatkan laba untuk perusahaan, seperti penjualan barang. Besarnya perolehan komisi bergantung pada kesepakatan sebelumnya.
5. Insentif  
Insentif ialah pemberian perangsang guna memicu pegawai peningkatan kinerja. Pemberian insentif hadir kerja tepat waktu dan tidak absen dalam satu periode. Insentif pemberiannya setelah pekerjaan selesai dan melebihi target.

### **Kinerja**

Menurut (Suwatno, 2019), Kinerja ialah keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dilakukan pegawai. Kinerja ialah pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya di organisasi. Ciri penting berkaitan dengan kinerja ialah sifat, perilaku dan hasil.

Menurut (Kasmir, 2019), indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas, ialah suatu tingkatan dimana hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas, ialah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target telah ditetapkan.
3. Waktu, ialah dimana kegiatan dapat diselesaikan dengan batas waktu telah ditetapkan sebelumnya.
4. Penekanan biaya, ialah biaya dikeluarkan untuk setiap kegiatan perusahaan sudah dianggarkan sebelum kegiatan dijalankan.
5. Pengawasan, ialah rangka mengendalikan kegiatan pegawai agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan.
6. Hubungan antar karyawan, ialah menciptakan keadaan nyaman dan kerja sama memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan pekerjaan lebih baik.

### **Budaya Kerja**

(Sarmawa & Gde, 2023) “Budaya kerja ialah sikap dan perilaku kerja karyawan ditampilkan saat karyawan melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu, budaya kerja ialah salah satu faktor terpenting berpengaruh pada kinerja karyawan.” Yunianingsih (2023) Budaya kerja adalah sebuah proses memberikan pengetahuan dan keterampilan tertentu serta sikap kepada karyawan agar semakin profesional dan mampu memikul tanggung jawabnya secara baik dan sesuai standar.

Menurut (Juwita, 2021) Budaya kerja mempunyai tujuan untuk menrubah sikap dan perilaku SDM yang ada agar meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa mendatang. Manfaat penerapan budaya kerja :

1. Meningkatkan jiwa gotong royong
2. Meningkatkan kebersamaan
3. Saling terbuka satu sama lain
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan



5. Meningkatkan rasa kekeluargaan
6. Membangun komunikasi yang lebih baik
7. Meningkatkan produktivitas kerja
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar

### Kerangka Konseptual

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Budaya Kerja

Menurut Wirawan, dkk., (2022:81), Peningkatan produktivitas tercapai melalui peningkatan motivasi kerja, kompensasi, perbaikan budaya kerja, kepemimpinan, memperbaiki lingkungan kerja, komitmen kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

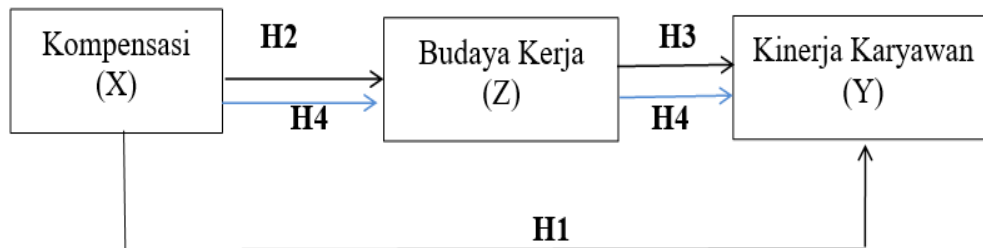
#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Poluakan, dkk (2019) Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai..

#### Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wati, dkk., (2024) semakin tinggi tingkat budaya kerja yang baik dilaksanakan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Adapun gambar kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut.

H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap budaya kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut

H<sub>3</sub> : Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawanpada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut

H<sub>4</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh budaya kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini ialah penelitian asosiatif penggunaan pendekatannya kuantitatif. Menurut (Sujarweni, 2019), Penelitian asosiatif ialah penelitian mempunyai tujuan mengetahui keterkaitan antara kedua variabel atau lebih serta mempengaruhi. Lokasi penelitian di Dinas Perhubungan Provinsi Sumut berlokasi di Jalan Imam Bonjol No 61 Suka Damai, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan Sumatera Utara 20157. Waktu penelitian diadakan di bulan Mei hingga Juli 2023. Menurut (Mustafidah & Suwarsito, 2020), Populasi ialah semua obyek penelitiannya yang termasuk sumber data dan mempunyai ciri tertentu. Jadi populasi berupa wilayah mencakup subyek ataupun obyek diteliti guna ditarik kesimpulannya.

Populasi sebanyak 158 karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumut. Menurut (Sujarweni, 2019), Sampel ialah sebagian dari sejumlah ciri yang dimiliki populasi dalam penelitian ini. Penarikan sampel dengan penggunaan rumus slovin. Sampelnya sebanyak 113 karyawan. Sumber data adalah sumber data primer yaitu hasil pembagian jawaban responden atas kuesioner dan sumber data sekunder yaitu riset kepustakaan. Teknik pengumpulan data yaitu : Kuisisioner, diberikan kepada karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumut. Observasi, Peneliti melakukan observasi langsung ke Dinas Perhubungan Provinsi Sumut untuk memperoleh data penelitiannya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis jalur dengan pengujian hipotesis menggunakan program statistik yaitu SPSS versi 25.

## Hasil

### Model Analisis Regresi Sub-Struktur I

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS*, maka diperoleh hasil analisis regresi sub-struktur I sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Sub-Struktur I**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)   | 13.357                      | 1.874      |                           | 7.129 | .000 |
|       | Kompensasi_X | .894                        | .108       | .617                      | 8.250 | .000 |

a. Dependent Variable: Budaya\_Kerja\_Z

Sumber: Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 1, maka model regresi untuk sub-struktur I, yaitu:

$$Z = 13,357 + 0,894 X$$

Dari persamaan model regresi sub-struktur I dapat dijelaskan bahwa:

Pengaruh kompensasi terhadap budaya kerja sebesar 0,894 artinya jika kompensasi naik 1 satuan, maka budaya kerja akan naik sebesar 0,894.

### Uji t (Uji Secara Parsial)

Hasil analisis regresi sub struktur I di atas dapat dijelaskan bahwa: Dengan derajat bebas (df) sebesar 113,  $n-k = 113-2=101$  maka  $t_{tabel}$  sebesar 1,983. Variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 8,250 > 1,983 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap budaya kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut.

### Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan mengetahui besarnya pengaruh bebas yang terdiri dari variabel kompensasi terhadap variabel terikat yaitu variabel budaya kerja. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi sub struktur I penelitian ini.



**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub-Struktur I Model**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .617 <sup>a</sup> | .380     | .375              | 3.73507                    |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi\_X

Sumber: Hasil Output SPSS (2023)

Dari tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,375 atau 37,5% menunjukkan bahwa kemampuan kompensasi dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap budaya kerja adalah sebesar 37,5% sedangkan sisanya yaitu 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Model Analisis Regresi Sub-Struktur II

Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, maka diperoleh hasil analisis regresi sub-struktur II sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Sub-Struktur II**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)     | 1.341                       | 1.421      |                           | .944   | .347 |
|       | Kompensasi_X   | .137                        | .086       | .111                      | 1.585  | .116 |
|       | Budaya_Kerja_Z | .627                        | .060       | .740                      | 10.526 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber: Hasil Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 3. tersebut, maka model regresi untuk sub- struktur II, yaitu:

$$Y = 0,111X + 0,740Z$$

Dari persamaan model regresi sub-struktur II tersebut dijelaskan :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,111 yang artinya jika kompensasi naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,111.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,740 yang artinya jika budaya kerja naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,740.

### Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t atau uji secara parsial ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara setiap variabel bebas, yaitu variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi sub-struktur II dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel kompensasi memiliki nilai *t*hitung yang lebih besar dari *t*tabel yaitu 1,585 < 1,983 dengan nilai signifikan 0,116 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel budaya kerja memiliki nilai *t*hitung > *t*tabel yaitu 10,526 > 1,983 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Jika budaya kerja meningkat, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub-Struktur II**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .814 <sup>a</sup> | .663     | .656              | 2.34570                    |

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Kerja\_Z, Kompensasi\_X

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber: Hasil Output SPSS (2023)

Tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,656 atau 65,6% yang artinya bahwa pengaruh variabel kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 65,6%, sedangkan sisanya yaitu 34,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, stres kerja dan pengembangan karir.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Budaya Kerja

Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh terhadap budaya kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut. Pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial kepada pegawai dapat memberikan dorongan dan mengatur kesejahteraan karyawan sehingga karyawan menjalankan budaya kerja yang terdapat dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Wirawan et al., 2022), Peningkatan produktivitas tercapai melalui peningkatan motivasi kerja, kompensasi, perbaikan budaya kerja, kepemimpinan, memperbaiki lingkungan kerja, komitmen kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada pegawainya berbeda-beda sesuai dengan jabatannya dan lama pegawainya bekerja di instansi bertujuan untuk meningkatkan budaya kerjanya. Budaya kerja yang terdapat dalam organisasi harus dipatuhi tiap pegawainya tanpa kecuali. Pada dasarnya pemberian kompensasi kepada pegawai baik finansial maupun non finansial dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang baik, dipatuhi dan dijalankan seluruh pegawainya.

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi pada Dinas Perhubungan Sumut kurang mendapatkan perhatian terlihat dari pemberian rapel dan kenaikan gaji setahun sekali dan kurangnya pemberian reward pada setiap pegawai yang selalu bekerja dengan baik sehingga kurang terdorong untuk peningkatan kerjanya. Pemberian kompensasi kurang sesuai tidak dapat mendorong peningkatan kinerja pegawainya disebabkan pekerjaan yang diberikan kepada pegawainya melebihi batas kemampuannya. Pemberian kompensasi kurang sesuai tidak dapat memaksimalkan kinerja



pegawai sering terdapat pegawai menghabiskan waktu kerja dengan bermain handphone atau bercerita dengan rekan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Sinaga, 2020) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan (Kasmir, 2019), karyawan menginginkan adanya kompensasi berubah maka ketidakmampuan perusahaan merealisasikan sehingga karyawan tersebut berpindah ke perusahaan lainnya dengan penawaran kompensasi baik. Karyawan bertahan tentu motivasi kerjanya rendah dan berpengaruh pada kinerja menurun. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Susilo dan Husna (2025) Terdapat hubungan yang bisa dikatakan kuat antara kompensasi dengan suatu kinerja karyawan, serta terdapat adanya pengaruh yang cukup memiliki signifikansi antara kompensasi terhadap suatu kinerja karyawan.

Kompensasi diberikan Dinas Perhubungan Sumut kepada pegawainya sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak pada kerjanya. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan oleh pihak instansi secara langsung memberikan dampak pada kerjanya.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini adalah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pegawai memiliki budaya kerja tinggi dapat mendorong kerjanya tingginya. Budaya kerja pegawai dapat terlihat dari praktik kepemimpinan, perilaku pegawainya, fasilitas tempat kerja hingga kebijakan instansinya mampu memberikan pegawai untuk berkinerja tinggi. Budaya kerja dilaksanakan karyawan dengan baik dan budaya kerja dapat mengelola karyawan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga menghasilkan pegawai yang berkualitas akan menjadikan dinas perhubungan semakin berkembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Marsithah, 2022), Budaya kerja kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama untuk menciptakan kinerja baik dan berorientasi terhadap tercapainya keberhasilan di organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Adha et al., 2019) Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Moron, dkk (2023) tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan Septianawati, dkk., (2023) Pegawai masih merasa budaya kerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan harapan dari pegawai yang bersangkutan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan Hasim, dkk., (2024) Budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja pegawai yang kuat perlu ditingkatkan guna mendorong pegawai lebih rajib dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang baik seperti penyelesaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan deadline yang ditetapkan atasan.

### **Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Budaya Kerja**

Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh budaya kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut. Kompensasi pada Dinas Perhubungan merupakan kompensasi diberikan instansi dinas perhubungan SUMUT itu biasanya rapel dan kenaikan gaji. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang yang ditransfer ke rekening masing-masing pegawainya. Rapel pegawai biasanya diberikan setahun sekali sedangkan kenaikan gaji belum tentu setahun sekali dan kadang kala disesuaikan dengan keadaan perekonomian negara Indonesia.



Kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik finansial maupun non finansial dapat menaikkan kinerjanya menjadi lebih baik apalagi instansi memiliki budaya kerja yang kuat untuk dipatuhi dan dilaksanakan serta pegawai yang melanggar budaya kerja tersebut akan dikenakan hukuman. Dengan adanya budaya kerja yang baik mendukung pegawainya serta adanya kompensasi yang cukup tinggi maka mampu peningkatan kinerja pegawainya. Dinas perhubungan SUMUT memiliki peraturan kerja yang menciptakan budaya kerja berdampak pada kinerja pegawai sehingga pegawai dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan maupun keahliannya. Budaya kerja Dinas perhubungan SUMUT yang pelaksanaannya kurang semaksimal kemudian terdapat beberapa kekeliruan yakni masih terdapat pegawai terlambat datang bekerja dan tugasnya terselesaikan tidak sesuai dengan deadline yang ditetapkan. Keterlambatan penyelesaian tugas tersebut diakibatkan pegawainya kurang terampil dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan dimungkinkan pekerjaan yang diberikan kepadanya terlalu banyak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Mahdiyyah dan Wahyuni (2024) kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Prabandari, dkk., (2023) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja semua karyawannya dan karyawan telah mematuhi peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut : Kompensasi berpengaruh terhadap budaya kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut, Kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut, Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut, Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh budaya kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumut.

### Implikasi

Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumut merasa kompensasinya yang diberikan sesuai akan lebih termotivasi untuk bekerja keras atau menaati budaya kerja berlaku sehingga peningkatan kinerja terlaksana dengan baik.

### Saran

Sebaiknya atasan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai sehingga dapat mendorong peningkatan hasil kerja pegawainya.



### Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Arifudin. (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*. Volume 3 No 2 Mei-Agustus 2019.
- Hasim, Satifali, Ardiansyah, Syarini. (2024) Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen tugas dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan dan PBKB Kabupaten Lingga. *Jurnal Escience Humanity* No 5 Vol 1 2024.
- Juwita. (2021). *Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama*. Junrejo-Batu : Literasi Nusantara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Mahdiyyah, Wahyuni. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. E-ISSN : 2461-0593.
- Marsithah. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kerarifan Lokal. Cetakan Pertama*. UMSU Press.
- Moron, Herdi, Rangga. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*. Vol 12 No 1.
- Mustafidah, & Suwarsito. (2020). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian. Cetakan Pertama*. Purwokerto : UM Purwokerto Press (Anggota APPTI).
- Poluakan, Runtuwene, Sambul. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 9 No 2, 2019.
- Prabandari, Sembiring, Herienda. (2023) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran KOI Jakarta Barat. *Pariwisata* Vol 10 No 1 April 2023.
- Sarmawa, & Gde. (2023). *Determinan Kinerja Pekerja Industri Tenun di Bali*. Jawa Barat : Media Sains Indonesia.
- Septianawati, Priatna, Jusdijachian. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi). *JPKN : Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*. Vol 1 No 4 Oktober-Desember 2023.
- Sinaga, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Sudaryo, Y., Aribowo, & Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi.
- Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Susilo, Husna. (2025) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT Indonesia Comnets Plus. *Quilibrium Point. Jurnal Manajemen dan Bisnis*. E-ISSN :2985-6450.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Vanti. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMK* , 2(3), 135–152.
- Wati, Raudah, Anjasmari. (2024) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat dan Kearsipan*. Vol 1 No 1. 2024.
- Wirawan, A., Bakroh, S., & Yudisthira, P. (2022). *Bunga Abadi : Membangun Jembatan Emas*. Jawa Barat : Media Sains Indonesia.
- Yunianingsih. (2023) Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Firma NISD dan Rekan Jakarta Selatan. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Volume 1 No 4 November 2023.

