

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan kuesioner kepada responden, dengan sampel 113 responden dengan metode sampel jenuh atau metode sensus. Metode penelitian ini dilakukan untuk menganalisis data menggunakan metode kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan data yang bersumber langsung dari responden yang disajikan dalam bentuk *skala likert*.

Metode statistik data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan *Partial Least Square* dengan program *smartPLS 4.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan pada gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik. Kemudian pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan tingkat signifikan ( $0,002 < 0,05$ ). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan ( $0,053 > 0,05$ ). Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan ( $0,365 > 0,05$ ). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan tingkat signifikan ( $0,014 < 0,05$ ). Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine how much influence Leadership Style and Compensation have on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at the Padang City Education and Culture Office. The data collection method was carried out by submitting questionnaires to respondents, with a sample of 113 respondents using the saturated sample method or the census method. This research method was conducted to analyze data using quantitative methods. Quantitative data in this study is data sourced directly from respondents presented in the form of a Likert scale.*

*The data statistical method used is descriptive statistics and Partial Least Square with the smartPLS 4.0 program. The results of this study indicate that leadership style and compensation for employee performance with job satisfaction are in the pretty good category. Then testing the hypothesis shows that leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction variables with a significant level ( $0.002 < 0.05$ ). Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction variables with a significant level ( $0.000 < 0.05$ ). Leadership style has a positive and insignificant effect on employee performance at a significant level ( $0.053 > 0.05$ ). Compensation has a positive and insignificant effect on employee performance at a significant level ( $0.365 > 0.05$ ). Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at a significant level ( $0.000 < 0.05$ ). Job satisfaction can mediate the effect of leadership style on performance with a significant level ( $0.014 < 0.05$ ). Job satisfaction can mediate the effect of compensation on employee performance with a significant level ( $0.000 < 0.05$ ).*

**Keywords** : *Leadership Style, Compensation, Employee Performance and Job satisfaction.*