



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SHEERSS GALLERY**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

**MUHAMMAD INDRA PRADANA
NPM. 1815310450**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHEERSS GALLERY

NAMA : MUHAMMAD INDRA PRADANA
N.P.M : 1915310450
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 04 Maret 2022

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr Feby Milanie, S.T., S.E., M.M

PEMBIMBING II



Eli Delvi Yanti, SE., MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD INDRA PRADANA
NPM : 1815310450
Fakultas / Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sheerss Gallery

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 8 Februari 2022



(MUHAMMAD INDRA PRADANA)
NPM : 1815310450



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap	: MUHAMMAD INDRA PRADANA
Tgl./Tgl. Lahir	: SEI ROTAN / 31 Desember 2000
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1815310450
Program Studi	: Manajemen
Konentrasi	: Manajemen SDM
Satuan kredit yang telah dicapai	: 125 SKS, IPK 3.69
Nomor Hp	: 082272830785
bidang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:


Judul
PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHEERSS GALLERY

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Bertanda Tangan

 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)
 Rektor I.

Medan, 16 November 2021
 Pemohon,

 (Muhammad Indra Pradana)

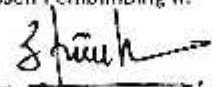
Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dekan

 (Dr. Onny Medatine, SH., M.KI)

Tanggal : 20 November 2021
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. Feby Milanie, S.T., S.E., M.M)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M.)

Tanggal : 2 Desember 2021
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Eli Delvi Yanti, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Indra Pradana
NPM : 1815310450
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah : "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHEERSS GALLERY"

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

"PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHEERSS GALLERY"

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 5 Februari 2022

Dibuat oleh,



Muhammad Indra Pradana
NPM. 1815310450

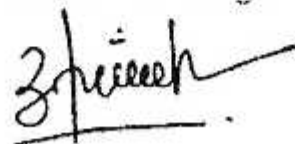
Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



Feby Milanie, ST., SE., MM

Dosen Pembimbing II





Eli Delvi Yanti, SE., MM

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email admin: fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNTV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : DR. Feby Mitanie, ST., SE., MM
Nama Mahasiswa : Muhammad Indra Pradana
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1815310450
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sheerss Gallery

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
22/11/2021	Perbaikan di BAB I.; BAB II dan Bab III; daftar pustaka + Quest. sesuai catatan		
29/11/2021	Questioner agar dibuatkan link utk google form. Metode logi penelitian agar dibuat diagram		

Medan, 03 Oktober 2021
Diketahui / Disetujui Oleh :



Husni Muharram Kilonga, B.A., MSc.M

Dosen Pembimbing I



DR. Feby Mitanie, ST., SE., MM

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
 Email: admin_fes@umpab.pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing 2 : Eli Delvi Yanti, SE., MM
 Nama Mahasiswa : Muhammad Indra Pradana
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1815310450
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sheerss Gallery

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki penulisan pada Daftar Isi dan kata pengantar - - tambahkan pada point 7 untuk cover Alasdeute - dan nama rektor - perbaiki - Pada Bab IV tambahkan di awal. Penulisan untuk tabel penelitian. 	<p align="center">ef</p> <p align="center">3/1</p> <p align="center">3/1</p>	

Medan, 03 Oktober 2021

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing II



Husni Muharrani, S.T., MSc.M

Eli Delvi Yanti

Eli Delvi Yanti, SE., MM

Acc. Sidang Meja Hijau
5/2022
Eli Detris Yanti



Acc
Febry

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SHEERSS GALLERY**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

Muhammad Indra Pradana
NPM:1815310450

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email: admin_fes@unpab.medanbudi.org

<http://www.unpabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PIS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : DR. FEBY MILANIE, S.T., S.E., M.M
Nama Mahasiswa : MUHAMMAD INDRA PRADANA
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1815310450
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sheerss Gallery

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
02 feb	Menambahkan Penelitian terdahulu		
09 feb	Perjelas detail masalah pada latar belakang masalah		
16 feb	Act sidang Meja Hijau		

Medan, 8 Februari 2022

Diketahui / Disetujui Oleh :

Ka Prodi



HUSNI MUHAMMAD RIFONGBA, BA., MSC.M

Dosen Pembimbing I

DR. FEBY MILANIE, S.T., S.E., M.M

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX 1099 Medan.

Email:admin_to@unpab.pancabudi.org

http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing 2 : ELI DELVI YANTI, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : MUHAMMAD INDRA PRADANA
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1815310450
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sheerss Gallery

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
05/02	Perbaiki nama guar dosen	3/	
14/02	Tambahkan satu rumus karena kelengkapan klaus 4.	3/	
19/02	Ace Widang Meja Kajian	3/	

Medan, 8 Februari 2022

Diketahui / Disetujui Oleh :

Ka.Prodi

Dosen Pembimbing II



HUSNI MUHARRAM BELONGE BA., MSc.M

ELI DELVI YANTI, S.E., M.M



Acc filed
Luk



(Dr. Hj. Feby. M.)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SHEERSS GALLERY**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

MUHAMMAD INDRA PRADANA
NPM. 1815310450

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA
 Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD INDRA PRADANA
 NPM : 1815310450
 Program Studi : Manajemen
 jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Dr Feby Milanie, S.T., S.E., M.M
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHEERSS GALLERY

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 November 2021	sudah menyusun penelitian sebelumnya	Revisi	
02 Desember 2021	sudah 2 kali asistensi dan perbaikan sudah dilakukan	Disetujui	
10 Februari 2022	Sudah diperbaiki	Disetujui	
14 Februari 2022	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
22 April 2022	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 04 April 2022
 Dosen Pembimbing,



Dr Feby Milanie, S.T., S.E., M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA
 Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD INDRA PRADANA
 NPM : 1815310450
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Eli Delvi Yanti, SE., MM
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHEERSS GALLERY

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Desember 2021	Acc. Seminar Proposal	Disetujui	
12 Februari 2022	ACC. SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	
03 April 2022	Acc jilid akhir	Disetujui	

Medan, 04 April 2022
 Dosen Pembimbing,



Eli Delvi Yanti, SE., MM

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : MUHAMMAD INDRA PRADANA
N.P.M : 1815310450
Tempat/Tgl. Lahir : SEI ROTAN / 31 Desember 2000
Alamat : Dusun VI Desa Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan
No. HP : 082272830785
Nama Orang Tua : SUPRIADI/ENDANG PURWARI
Bidang Keahlian : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHEERSS GALLERY

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 14 Februari 2022
Pernyataan


BBDDAA.IX873036146
MUHAMMAD INDRA PRADANA
1815310450



**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1419/PERP/BP/2022**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: MUHAMMAD INDRA PRADANA
: 1815310450
Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 07 Februari 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Februari 2022
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo
Rahmad Budi Utomo, ST, M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
isi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN
TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY

Dengan ini saya Ka.PPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan Edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Dr. Henry Aspa, SE., SIL., MA., MH., MM

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
TURNITIN PLAGIAT SIMILARITY INDEX

Nama : MUHAMMAD INDRA PRADANA
NPM : 1815310450
Prodi : MANAJEMEN

Bersamaan dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil **Turnitin Plagiat Similarity Index** Skripsi / Tesis saudara telah **LULUS** dengan hasil :

41%

Silahkan melanjutkan tahap pendaftaran Sidang Meja Hijau.

Verifikasi	Nama
14 Februari 2022	Wenny Sartika, SH.,MH

No. Dokumen : FM-DPMA-06-03	Revisi : 00	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

MUHAMMAD INDR
PRADANA_1815310456_MANAJEMEN_5KRIPSI_UNGGAHAN
KE1

DETAIL PAPER

41%	39%	16%	26%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SECURITY	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

REPOSITORY

repository.uinsu.ac.id	3%
perpustakaan.pancabudi.ac.id	2%
Submitted to Universitas Muria Kudus	2%
Submitted to Sugang University	2%
repositori.uns.ac.id	2%

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 14 Februari 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD INDRA PRADANA
 Tempat/Tgl. Lahir : SEI ROTAN / 31 Desember 2000
 Nama Orang Tua : SUPRIADI
 N. P. M. : 1815310450
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082272830785
 Alamat : Dusun VI Desa Sei Rotan Kecamatan Percut Sei Tuan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHEERSS GALLERY**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

XL

Diketahui/Ditetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



MUHAMMAD INDRA PRADANA
 1815310450

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mns.ybs.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD INDRA PRADANA
Tempat / Tanggal Lahir : Sei Rotan / 31-12-2000
NPM : 1815310450
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : DUSUN VI DI-SA SEI ROTAN

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 13 April 2022

Ya   taan

BBDAAJX673038448

MUHAMMAD INDRA PRADANA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 70 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 23.

Hasil uji t variabel kepemimpinan nilai $t_{hitung} 2,040 > t_{tabel} 1.994$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel budaya organisasi nilai $t_{hitung} -0,824 < t_{tabel} 1.994$ dan signifikan $0,413 > 0,05$, artinya secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel kompensasi nilai $t_{hitung} 23,345 > t_{tabel} 1.994$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f nilai $f_{hitung} 361.936 > f_{tabel} 2,74$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 94% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat terhadap kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine and find out more clearly how the influence of leadership, organizational culture and compensation on employee performance at Sheerss Gallery. This study uses quantitative methods involving 70 respondents. Data was collected by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using a statistical formula, namely by using multiple regression analysis which was managed using the SPSS Version 23 program. The results of the t-test of the leadership variable $t_{count} 2.040 > t_{table} 1.994$ and significant $0.045 < 0.05$, meaning that it partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the t-test of the organizational culture variable $t_{count} -0.824 < t_{table} 1.994$ and significant $0.413 > 0.05$, meaning that it partially has no positive and significant effect on employee performance. The results of the t-test of the compensation variable $t_{count} 23,345 > t_{table} 1,994$ and significant $0.000 < 0.05$, meaning that it partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the f test value $f_{count} 361,936 > f_{table} 2.74$ with a significant $0.000 < 0.05$ meaning that leadership, organizational culture and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. 94% of employee performance can be explained and obtained from leadership, organizational culture and compensation while the rest by other factors. Employee performance has a strong relationship to leadership, organizational culture and compensation.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Compensation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sheerss Gallery”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan baik dosen maupun semua rekan yang terlibat dalam penulisan skripsi ini, maka pada kesempatan ini secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dari proses awal penulisan skripsi sampai selesai. Terima kasih penulis ucapkan kepada:

1. Bapak DR. H. MUHAMMAD ISA INDRAWAN, S.E., M.M selaku Rektor di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu DR. ONNY MEDALINE, S.H., M.KN selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSC.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu DR. FEBY MILANIE, S.T., S.E., M.M sebagai Dosen Pembimbing I yang telah menyempatkan waktu agar bisa membimbing, menuntun, memberi

- energi dan dorongan pada saya dalam hal pembuatan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu ELI DELVI YANTI, S.E., M.M sebagai Dosen Pembimbing II yang telah menyempatkan waktu agar bisa membimbing, menuntun, memberi energi dan dorongan pada saya dalam hal pembuatan skripsi ini hingga selesai.
 6. Pimpinan Sherss Gallery Bapak KIE ANTON, Company Manager Bapak RANDY KENCANA, yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan banyak perhatian serta bimbingannya selama proses pembuatan skripsi.
 7. Yang paling spesial dan tersayang untuk kedua orang tua penulis bapak SUPRIADI dan Ibu ENDANG PURWARI yang telah banyak mengorbankan materi, nasehat dan juga motivasi dalam membesarkan, merawat, dan mendidik penulis dari kecil sampai sekarang atas segala cinta dan ketulusan yang telah menemani langkah-langkah kehidupan penulis untuk mencapai cita-cita dan harapannya.
 8. Pelajar dari generasi yang telah berjalan bersama melalui suka dan duka, serta menghibur suasana dengan keceriaan mereka terutama TRISHA HELVIANA.

Medan, 8 Februari 2022

MUHAMMAD INDRA PRADANA
1815310450

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	10
1. Identifikasi Masalah	10
2. Batasan Masalah	11
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian.....	12
2. Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan....	17
3. Indikator Kinerja Karyawan	20
4. Pengertian Kepemimpinan.....	20
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	21
6. Indikator Kepemimpinan	23
7. Pengertian Budaya Organisasi.....	23
8. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi....	26
9. Karakteristik Budaya Organisasi	28
10. Ciri-Ciri Budaya Organisasi	30
11. Indikator Budaya Organisasi	31
12. Pengertian Kompensasi	32
13. Jenis-Jenis Kompensasi	33
14. Indikator Kompensasi.....	34
B. Penelitian Terdahulu.....	35
C. Kerangka Konseptual	39
1. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	39
2. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	40
3. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
4. Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	42
D. Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44

C.	Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data.....	45
D.	Teknik Pengumpulan Data	47
E.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	47
F.	Teknik Analisa Data Penelitian	49
	1. Uji Kualitas Data	49
	2. Uji Asumsi Klasik	50
	3. Analisis Regresi Berganda	51
	4. Hipotesis.....	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A.	Hasil Penelitian	55
	1. Sejarah Singkat.....	55
	2. Visi dan Misi	56
	3. Makna dan Logo Perusahaan Sheerss Gallery	57
	4. Struktur Organisasi.....	57
	5. Deskripsi Tugas.....	58
	6. Deskripsi Karakteristik Responden.....	63
	7. Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
	8. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	90
	9. Pengujian Asumsi Klasik	95
	10. Uji Regresi Linier Berganda	98
	11. Uji Hipotesis.....	99
B.	Pembahasan.....	101
	1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	101
	2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan..	102
	3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	103
	4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	103
BAB III	KESIMPULAN DAN SARAN	104
A.	Kesimpulan	104
B.	Saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 3.2. Jumlah karyawan.....	46
Tabel 3.3. Definisi Operasional dan Skala Pengukurannya.....	47
Tabel 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.5. Pernyataan (X1.1).....	65
Tabel 4.6. Pernyataan (X1.2).....	66
Tabel 4.7. Pernyataan (X1.3).....	66
Tabel 4.8. Pernyataan (X1.4).....	64
Tabel 4.9. Pernyataan (X1.5).....	68
Tabel 4.10. Pernyataan (X1.6).....	68
Tabel 4.11. Pernyataan (X1.7).....	69
Tabel 4.12. Pernyataan (X1.8).....	69
Tabel 4.13. Pernyataan (X1.9).....	70
Tabel 4.14. Pernyataan (X1.10).....	71
Tabel 4.15. Pernyataan (X2.1).....	71
Tabel 4.16. Pernyataan (X2.2).....	72
Tabel 4.17. Pernyataan (X2.3).....	72
Tabel 4.18. Pernyataan (X2.4).....	73
Tabel 4.19. Pernyataan (X2.5).....	73
Tabel 4.20. Pernyataan (X2.6).....	74
Tabel 4.21. Pernyataan (X2.7).....	75
Tabel 4.22. Pernyataan (X2.8).....	75
Tabel 4.23. Pernyataan (X2.9).....	76
Tabel 4.24. Pernyataan (X2.10).....	76
Tabel 4.25. Pernyataan (X2.11).....	77
Tabel 4.26. Pernyataan (X2.12).....	77
Tabel 4.27. Pernyataan (X2.13).....	78
Tabel 4.28. Pernyataan (X2.14).....	79
Tabel 4.29. Pernyataan (X3.1).....	79
Tabel 4.30. Pernyataan (X3.2).....	80
Tabel 4.31. Pernyataan (X3.3).....	80
Tabel 4.32. Pernyataan (X3.4).....	81
Tabel 4.33. Pernyataan (X3.5).....	82
Tabel 4.34. Pernyataan (X3.6).....	82
Tabel 4.35. Pernyataan (X3.7).....	83
Tabel 4.36. Pernyataan (X3.8).....	83
Tabel 4.37. Pernyataan (Y.1).....	84
Tabel 4.38. Pernyataan (Y.2).....	85
Tabel 4.39. Pernyataan (Y.3).....	85
Tabel 4.40. Pernyataan (Y.4).....	86

Tabel 4.41. Pernyataan (Y.5).....	86
Tabel 4.42. Pernyataan (Y.6).....	87
Tabel 4.43. Pernyataan (Y.7).....	87
Tabel 4.44. Pernyataan (Y.8).....	88
Tabel 4.45. Pernyataan (Y.9).....	89
Tabel 4.46. Pernyataan (Y.10).....	89
Tabel 4.47. Uji Validitas (X ₁)	90
Tabel 4.48. Uji Validitas (X ₂)	91
Tabel 4.49. Uji Validitas (X ₃)	92
Tabel 4.50. Uji Validitas (Y).....	92
Tabel 4.51. Uji Reliabilitas (X ₁) Kepemimpinan	93
Tabel 4.52. Uji Reliabilitas (X ₂) Budaya Organisasi	94
Tabel 4.53. Uji Reliabilitas (X ₃) Kompensasi.....	94
Tabel 4.54. Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan.....	94
Tabel 4.54. Asumsi Klasik	95
Tabel 4.55. Multikolinearitas	97
Tabel 4.54. Heteroskedastisitas	97
Tabel 4.56. Regresi Linier Berganda.....	98
Tabel 4.57. Uji Parsial (t)	99
Tabel 4.58. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	100
Tabel 4.59. Koefisien Determinasi.....	101

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1. Logo Sheerss Gallery	57
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Sheerss Gallery	58
Gambar 4.3. Histogram Uji Normalitas	95
Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas	96
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan motor penggerak dari mekanisme organisasi pada masa sekarang ini dimana manajemen merupakan kegiatan menggerakkan orang-orang dan fasilitas kerja yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Unsur manusia dalam hal ini masih memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan di samping tersedianya fasilitas-fasilitas modern. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan banyak ditentukan oleh adanya kemampuan dari pihak pimpinan organisasi yang harus menyadari bahwa dalam pencapaian tujuan organisasi para karyawan diharapkan dapat menangani pekerjaan yang sesuai dengan spesialisasinya masing-masing, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki dapat didayagunakan secara lebih efektif dan efisien dengan hasil yang optimal. Efektivitas dan efisiensi pemberdayaan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan akan membawa kecenderungan ke arah peningkatan kinerja karyawan yang cukup tinggi.

Sheerss gallery adalah usaha bergerak dalam bidang *photography & videography* lebih tepatnya melakukan usaha jasa dalam bidang wedding, *prewedding & product business*. Usaha yang bergerak dalam bidang ini masih memiliki pertumbuhan yang cenderung berubah-ubah. Hal ini disebabkan karena adanya permasalahan yang muncul pada kinerja karyawan yang tidak maksimal yang berpengaruh pada kemajuan perusahaan dan sedikit banyak

dipengaruhi oleh jadwal yang tidak tetap karena disesuaikan dengan kondisi yang terjadi saat ini. Hal ini menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya karena terlambatnya komunikasi antara pemimpin dengan karyawan. Fenomena yang lain masalah budaya organisasi yaitu Perusahaan cenderung menerima karyawan yang kurang mahir dalam bidang pekerjaan yang di butuhkan agar bisa memberi upah rendah. Sedangkan masalah di kompensasi adalah adanya tambahan tugas yang diberikan perusahaan tidak dibarengi dengan penambahan biaya tambahan untuk karyawannya. Hal ini menghambat peningkatan kinerja baik bagi dirinya maupun secara keseluruhan.

Yohanes dkk (2021) berpendapat bahwa perlu adanya peningkatan Budaya organisasi dan kompensasi dari Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau kepada mitra kerjanya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sedangkan pendapat Suryadana dkk (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan, Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini

harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Kinerja karyawan sangat tergantung dari beberapa faktor pendorong yang mempengaruhi peningkatan kinerja misalnya faktor kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi dalam bekerja. Pihak pimpinan perlu memperhatikan hal-hal tersebut guna menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja sehingga kinerjanya meningkat, karena karyawan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja menyelesaikan tugas-tugas yang pada akhirnya rencana yang telah ditetapkan dapat terealisasi dengan baik.

As'ad (2015:140), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sesuatu yang berpengaruh dengan yang dihasilkan seseorang dari perilaku kerjanya. Orang dengan tingkat kinerja yang tinggi disebut produktif, sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya rendah, tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif atau berkinerja rendah. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama. Mangkunegara (2019:49) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah: faktor kemampuan, faktor motivasi,

faktor organisasi dan faktor internal. Namun terdapat masalah pada kinerja karyawan di Sheerss Gallery yaitu karyawan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya karna terlambatnya komunikasi antara pemimpin dengan karyawan. Contohnya mekanisme yang sering berubah namun informasi belum disampaikan oleh pimpinan menyebabkan keterlambatan karyawan dalam melakukan evaluasi pekerjaan, yang berakibat pekerjaan tidak sesuai dengan mekanisme.

Menurut Milanie (2017:2), karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja (kinerja) yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan perusahaan.

Tabel 1.1. Hasil Pra Survei untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Kualitas pekerjaan saya ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan harapan di Sheers Gallery	43	61,43	27	38,57	70	100
Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang berlaku di Sheers Gallery	25	35,71	45	64,29	70	100
Saya dapat memenuhi kuantitas kerja yang harus terpenuhi sesuai dengan tuntutan di Sheers Gallery	39	55,71	31	44,29	70	100
Saya dapat memenuhi target pengerjaan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya di Sheers Gallery	30	42,86	40	57,14	70	100
Dalam mengerjakan pekerjaannya, saya mampu melaksanakannya tepat waktu di Sheers Gallery	39	55,71	31	44,29	70	100
Saya selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan secepat mungkin di Sheers Gallery	36	51,43	34	48,57	70	100
Saya mampu bekerja sama dalam satu tim di Sheers Gallery	40	57,14	30	42,86	70	100
Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya saling membantu dengan karyawan lainnya di Sheers Gallery	38	54,29	32	45,71	70	100
Pimpinan senantiasa melakukan pengawasan secara detail di Sheers Gallery	40	57,14	30	42,86	70	100
Pengawasan terhadap pekerjaan dilakukan secara profesional di Sheers Gallery	38	54,29	32	45,71	70	100

Sumber : Sheerss Gallery, 2022.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan menilai karyawan belum mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang berlaku di Sheers Gallery.

Untuk meningkatkan kinerja diperlukan kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah ke depan sebuah organisasi termasuk di dalamnya memberikan instruksi, nasihat dan dorongan secara efektif dalam membantu karyawannya meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin harus mampu mengajak karyawannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan perhatian kepada para karyawannya, sehingga mereka merasa diperhatikan oleh instansi, dengan demikian ada sebuah ikatan batin yang kuat antara pimpinan dengan para karyawan. Pimpinan harus mampu melihat keadaan organisasi pada khususnya dan juga mampu menampung segala keluhan dan keadaan para karyawan pada umumnya, karyawan mungkin dalam menjalankan pekerjaan mampu untuk mengerjakan dengan baik dan mungkin sebaliknya, oleh karena itu kinerja karyawan hendaknya tetap terus diperhatikan. Pada saat melakukan observasi peneliti menemukan adanya kejanggalan dilapangan yang sering terjadi terkait dengan pimpinan dengan karyawannya. Pimpinan sering kali menjadi sangat dominan, dimana setiap keputusan semata-mata berada ditangan pemimpin demi kepentingan perusahaannya sendiri, tapi sedikit menerima masukan dari karyawan. Contohnya Ketika karyawan memiliki ide baru namun sering kali tidak di dengar karna pimpinan mempunyai pedoman yang tidak berubah

mengikuti zaman dan berakibat menurunnya penjualan. Kepemimpinan seperti ini akan lebih tepat digunakan pada organisasi yang masih baru dan belum mempunyai banyak pengalaman lapangan untuk melaksanakan tugas sementara Sheerss Gallery sendiri sudah berdiri sejak 2000 sementara rekrutmen karyawan mulai tahun 2005 dimana orang-orang yang direkrut merupakan Sebagian orang yang profesional dibidangnya masing-masing.

Tabel 1.2. Hasil Pra Survei untuk Variabel Kepemimpinan (X_1)

No. Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Atasan selalu melakukan hubungan baik dalam hal komunikasi dengan Karyawan Sheers Gallery	41	58,57	29	41,43	70	100
Atasan selalu memberikan solusi jika karyawan bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan Karyawan Sheers Gallery	33	47,14	37	52,86	70	100
Atasan secara langsung mendorong para karyawan agar pekerjaan dijalankan sesuai jadwal di Sheers Gallery	39	55,71	31	44,29	70	100
Atasan secara langsung meminta para karyawan untuk mempertahankan standar prestasi kerja Karyawan Sheers Gallery	38	54,29	32	45,71	70	100
Atasan selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan Sheers Gallery	34	48,57	36	51,43	70	100
Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan di Sheers Gallery	41	58,57	29	41,43	70	100
Atasan berupaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan di Sheers Gallery	40	57,14	30	42,86	70	100
Atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mereka sendiri di Sheers Gallery	44	62,86	26	37,14	70	100
Pimpinan selalu memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan di Sheers Gallery	43	61,43	27	38,57	70	100
Atasan memberikan pekerjaan yang menantang kepada karyawan di Sheers Gallery	46	65,71	24	34,29	70	100

Sumber : Sheerss Gallery, 2022.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan menilai atasan tidak selalu memberikan solusi jika karyawan bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan di Sheerss Gallery.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang mempunyai budaya kerja yang baik juga. Kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Budaya organisasi dipengaruhi oleh pemilik organisasi yang akan berpengaruh pada kinerja jangka panjang perusahaan. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Kehadiran budaya organisasi tentunya sangat diharapkan bagi perusahaan dan karyawan, agar nilai-nilai yang ada dapat dipahami dan diterapkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal, namun terdapat masalah pada budaya organisasi di Sheerss Gallery. Perusahaan cenderung menerima karyawan yang kurang mahir dalam bidang pekerjaan yang di butuhkan agar bisa memberi upah rendah. Contohnya karyawan baru harus di ajarkan mulai dari awal oleh senior karna perusahaan cenderung menerima karyawan yang kurang mahir dalam bidang pekerjaan agar perusahaan bisa memberi upah rendah yang berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.3. Hasil Pra Survei untuk Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No. Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Dalam bekerja saya dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil resiko kerja	42	60,00	28	40,00	70	100
Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	24	34,29	46	65,71	70	100
Setiap kali melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail	44	62,86	26	37,14	70	100
Pemimpin saya memperhatikan kebutuhan yang saya perlukan dalam proses menyelesaikan pekerjaan	24	34,29	46	65,71	70	100
Sejauh ini saya merasa bahwa manajemen di perusahaan lebih mengutamakan pada hasil dan keluaran	36	51,43	34	48,57	70	100
Informasi disebarkan secara luas agar tiap karyawan dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan bila diperlukan	19	27,14	51	72,86	70	100
Sejauh ini saya merasa bahwa keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut mempertimbangkan dampak dari keluarannya kepada karyawannya	38	54,29	32	45,71	70	100
Pemimpin saya berusaha meningkatkan pengembangan diri saya	38	54,29	32	45,71	70	100
Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kinerja Team	38	54,29	32	45,71	70	100
Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	30	42,86	40	57,14	70	100
Saya orang yang bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai	31	44,29	39	55,71	70	100
Perusahaan secara aktif mendorong masing-masing unit untuk saling bekerjasama dengan unit yang lain	22	31,43	48	68,57	70	100
Pekerjaan yang ada selalu menekankan pada kestabilan daripada pertumbuhan	40	57,14	30	42,86	70	100
Perusahaan mempunyai misi yang jelas yang memberi makna dan arah dalam pekerjaan saya	36	51,43	34	48,57	70	100

Sumber : Sheerss Gallery, 2022.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang tidak memahami jelas akan visi dan misi di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pengetahuan karyawan terhadap budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan dan ini akan mengakibatkan terganggu berjalannya tujuan perusahaan.

Selanjutnya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain kepemimpinan dan Budaya organisasi adalah dengan memperhatikan kompensasi. Setiap karyawan Sheers Gallery memperoleh pendapatan yang berbeda-beda berdasarkan jabatan karyawan tersebut. Pada saat melakukan observasi penelitian menemukan masalah, adanya penambahan tugas tidak dibarengi dengan penambahan upah untuk karyawan. Contohnya Pada industry usaha ini waktu bekerja tidak menentu, dan karyawan sering tidak mendapat gaji tambahan pada saat bekerja yang berakibat banyak karyawan keluar sehingga harus mulai mengajarkan Kembali dari awal. Hasibuan (2018: 118), menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan dimana cara pemberiannya yang berupa barang, uang atau lain sebagainya yang akan didapat oleh karyawan sebagai suatu imbalan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2019). pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 1.4. Hasil Pra Survei untuk Variabel Kompensasi (X_3)

No. Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Gaji yang saya terima sudah sesuai jika dibandingkan dengan besarnya tanggung jawab saya di Sheers Gallery	43	61,43	27	38,57	70	100
Gaji yang saya terima sudah sesuai jika dibandingkan dengan pengalaman kerja saya	25	35,71	45	64,29	70	100

Bonus yang diberikan oleh Sheers Gallery selalu tepat waktu dan membantu saya dalam memenuhi kebutuhan hidup saya	39	55,71	31	44,29	70	100
Komisi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan di Sheers Gallery	30	42,86	40	57,14	70	100
Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai jika dibandingkan dengan harapan saya akan tunjangan kesehatan di Sheers Gallery	39	55,71	31	44,29	70	100
Tunjangan operasional yang diberikan oleh Sheers Gallery sudah sesuai jika dibandingkan dengan kebutuhan saya dalam bekerja	36	51,43	34	48,57	70	100
Fasilitas yang diberikan oleh Sheers Gallery sudah sesuai jika dibandingkan dengan fasilitas perusahaan lain yang sejenis	40	57,14	30	42,86	70	100
Semakin tinggi jabatan yang saya miliki, maka semakin besar fasilitas yang saya terima di Sheers Gallery	38	54,29	32	45,71	70	100

Sumber : Sheerss Gallery, 2022.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan menilai bahwa gaji yang diterima belum sesuai jika dibandingkan dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan pada umumnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sheerss Gallery”.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka ditemukan identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Pimpinan sering kali menjadi sangat dominan, dimana setiap keputusan semata-mata berada ditangan pemimpin demi kepentingan perusahaannya sendiri, tapi sedikit menerima masukan dari karyawan.

- b. Perusahaan cenderung menerima karyawan yang kurang mahir dalam bidang pekerjaan yang di butuhkan agar bisa memberi upah rendah.
- c. Adanya tambahan tugas yang diberikan perusahaan tidak dibarengi dengan penambahan upah untuk karyawannya.
- d. Karyawan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya karena terlambatnya komunikasi antara pemimpin dengan karyawan.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan agar mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis hanya akan membahas pada kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, lama jam kerja, kerja sama dan supervisi. Kemudian pada kepemimpinan yaitu hanya akan membahas kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan baik, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas, waktu dan wewenang. Kemudian pada budaya organisasi yaitu hanya akan membahas inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, tim, manusia, agresifitas dan stabilitas. Kemudian pada kompensasi yaitu tidak akan mendalam hanya akan membahas garis besar insentif, tunjangan, fasilitas, upah dan gaji.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.
4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.
- c. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.
- d. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah :

- a. Manfaat penelitian bagi perusahaan adalah sebagai bahan masukan pada perusahaan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sheerss Gallery.
- b. Manfaat penelitian bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan referensi yang tepat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya peneliti yang berkaitan dengan judul kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.
- c. Bagi pembaca dengan melakukan penelitian ini Sebagai salah satu bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Posuma (2013) dengan judul “Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado”. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sheerss Gallery”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Karyawan). Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu (Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan

Kompensasi) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Karyawan). Perbedaannya adalah variabel bebas Kompetensi diganti menjadi Budaya Organisasi.

2. Jumlah observasi/sampel (n):penelitian terdahulu berjumlah 77 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 70 orang.
3. Waktu Penelitian :Peneliti terdahulu di lakukan pada tahun 2013, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
4. Lokasi Penelitian :Peneliti terdahulu di lakukan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Sheerss Gallery.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan di dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Yang terdiri dari elemen elemen sumber daya manusia (karyawan) yang mempunyai tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan dan harus dilaksanakan dengan tujuan optimalisasi dan efisiensi pencapaian tujuan yang akan dicapai, baik yang harus dilaksanakan secara sendiri-sendiri maupun secara berkelompok (tim). Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, karena karyawan adalah penggerak utama untuk setiap kegiatan operasional perusahaan dan yang harus berperan aktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Nursam (2017) mendefenisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:67) bahwa: “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Menurut Mahsun (2019:25) bahwa: “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi”. Menurut Robbins (2014:60) kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Wirawan (2014:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2018: 94) bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Tika (2016:121) bahwa: “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan dalam pekerjaannya, yang di dalam prosesnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas dari setiap karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Motivasi

Menurut Lusri dan Siagian (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

b. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002) terdapat beberapa faktor budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi
- 2) Kemantapan
- 3) Penghargaan terhadap individu
- 4) Orientasi hasil
- 5) Orientasi Detail
- 6) Kepemimpinan
- 7) Kemampuan Intelektual
- 8) Orientasi tim.

c. Disiplin

Menurut Sidanti (2015) sikap dan mental yang berupa disiplin kerja, etika kerja, dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi perlu dilakukan oleh setiap karyawan.

d. Kompensasi

Menurut Jufrizen (2018) jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja karyawan seperti mogok kerja dan meningkatkan keluhan-keluhan. Hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai seperti gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sudaryo *et al.*, 2018).

Menurut Wirawan (2014:6-8) menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri dan terbagi atas kompetensi, pengetahuan (pendidikan), bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis, motivasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja

- b. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi, sebaliknya jika keadilan kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan yang terjadi di lingkungan eksternal atau luar organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai, misalnya krisis ekonomi.

Menurut Gibson (2018:123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari kompetensi individu. Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stress kerja. Sedangkan faktor yang ketiga mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, budaya organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.

Menurut Mangkunegara dalam Milanie (2017:10), mengemukakan bahwa kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu oleh tiga faktor:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- b. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
- c. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur *job design*.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2014:56), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mekanisme.
- b. Kuantitas kerja yaitu bekerja secara tim dan saling mendukung
- c. Lama jam kerja yaitu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- d. Kerja sama yaitu memberikan tanggung jawab penuh ketika dalam pelaksanaan tugas.
- e. Supervisi yaitu sesuai dengan waktu dan kemampuan kerja.

4. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi dibentuk oleh kualitas kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut Handoko (2013:294) adalah, “kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”. Kemauan seseorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Menurut Hasibuan (2018:170) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin memengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan pendapat lain menurut Rivai (2012:164) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Berdasarkan penjelasan tentang definisi kepemimpinan tersebut maka dapat disimpulkan secara umum bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar melakukan sesuai dengan yang diharapkan.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan berperan penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Terdapat 5 faktor kepemimpinan yang mampu mempengaruhi kinerja para karyawan maupun organisasi yaitu kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja. Menurut Venny (2014:136) kelima faktor tersebut secara singkat dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut :

- a. Kemampuan yaitu pencapaian tujuan organisasi akan sangat ditentukan oleh kemampuan dan efektivitas pimpinan di dalam menggerakkan dan mendorong anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kepribadian pimpinan tercermin dari perilaku-perilaku kerja para pemimpin terhadap karyawan (bawahan) dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- c. Pengalaman sangat diperlukan dalam suatu organisasi khususnya untuk pengalaman sumber daya manusia (karyawan) terhadap pekerjaannya. Pengalaman seorang sumber daya manusia yang banyak dalam berbagai

hal seperti pengalaman kerja dalam suatu organisasi secara langsung merupakan daya dukung bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

- d. Nilai intelektual seorang pemimpin sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, untuk itu tingkat intelektual seseorang dalam memimpin suatu organisasi dan individu sangatlah memegang peranan terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi tingkat intelektual seorang pemimpin maka pergerakan pencapaian tujuan organisasi akan semakin cepat.
- e. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini adalah suatu suasana kerja dengan tingkat kenyamanan yang baik dari pekerjaan-pekerjaan para karyawan memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai, sehingga mereka mempunyai alasan-alasan untuk lebih terpuaskan.

Menurut Usman (2018:384) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

- a. Terampil

Terampil meliputi konseptual, manajerial, sosial, dan teknikal.

Keterampilan diartikan dalam kemampuan menciptakan, menjelaskan, menawarkan gagasan-gagasan dalam tema yang menarik, kreatif, terbuka untuk diuji, lebih unggul dalam persaingan dengan pihak lain.

- b. Etos kerja

Etos kerja mempunyai visi yang jauh kedepan, motif yang kuat untuk mencapai tujuan, inovatif, kreatif, kerja keras, kerja secara sistematis,

bertanggung jawab, disiplin, percaya diri dan pelayanan memuaskan segala pihak.

c. Keberanian

Mengambil resiko dengan penuh perhitungan berarti keberanian tidak dilakukan sembarangan, tetapi sudah diperhitungkan secara matang untung dan ruginya.

6. Indikator Kepemimpinan

Untuk mengukur kepemimpinan menurut Rivai (2012:168), ada lima indikator yaitu:

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik;
- b. Kemampuan yang efektifitas;
- c. Kepemimpinan yang partisipatif;
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu; dan
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang

7. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan

aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Kreitner dan Kinicki (2015:22), menyatakan bahwa budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan *trading*.

Hofstede (2012 : 21), menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Sedangkan menurut Beach (2014:12), kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

Kreitner dan Kinicki (2015:532) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

Pendapat Robbins (2014:235) mengatakan bahwa didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama.

Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

Kartono (2011 :138) mengatakan bahwa bentuk kebudayaan yang muncul pada kelompok-kelompok kerja di perusahaan-perusahaan berasal dari macam-macam sumber, antara lain dari stratifikasi kelas sosial asal buruh-buruh/pegawai, dari sumber-sumber teknis dan jenis pekerjaan, iklim

psikologis perusahaan sendiri yang diciptakan oleh majikan, para direktur dan manajer-manajer yang melatarbelakangi iklim kultur buruh-buruh dalam kelompok kecil-kecil yang informal.

Robbins (2014:98) budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Elemen-elemen budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma yang ada di masyarakat.

Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Soeprihantono (2013:24) menyatakan bahwa perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti akan tidak terlepas dari perilakunya.

Nimran (2019:96) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

8. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Nawawi (2019:289) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

- a. Faktor karakteristik anggota organisasi yang mencakup kepribadian dan profesionalisme
- b. Faktor etika organisasi berupa nilai-nilai yang diterima, dihormati dan dipedomani dalam melakukan kegiatan
- c. Faktor sistem hak dan kewajiban anggota organisasi
- d. Faktor struktur organisasi yang berisi kekuasaan atau kewenangan dan tanggung jawab.

Pasaribu (2016:60) mengatakan bahwa “Budaya perusahaan sebagai strategi dibentuk dan dipengaruhi oleh dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektifitas budaya suatu organisasi. Pertama, faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal perusahaan seperti visi, misi, rules, nilai-nilai yang ditanamkan oleh pendahulu, komitmen dan tindakan konkret para pimpinan, komitmen kelompok pemasaran, teknik dan akuntan, gaya kepemimpinan para manajer, karakteristik organisasional, seperti bentuk dari aktivitas utama, otonomi dan kompleksitas perusahaan, sistem penghargaan, sistem komunikasi, konflik, kerjasama, serta toleransi terhadap resiko dalam proses administrasi perusahaan. Kedua, faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global, seperti kecenderungan perubahan globalisasi ekonomi, tuntutan hukum dan politik, tuntutan sosial, perkembangan teknologi manufaktur, transformasi teknologi informasi dan perubahan ekologi karena sangat kompleksnya variabel-variabel tersebut, maka untuk mengidentifikasi dan mengungkapkan karakteristik budaya perusahaan perlu dilakukan secara hati-hati”.

Faktor yang menentukan terbentuknya budaya organisasi adalah pengalaman yang dijalani oleh organisasi itu sendiri. Pengalaman bisa berupa kesuksesan maupun kegagalan. Kesuksesan bisa disebabkan adanya konsep bisnis yang tepat, pendekatan manajemen yang terbaik dan lain-lain. Sebaliknya, kegagalan dapat disebabkan oleh ketidaktepatan konsep bisnis yang dijalankan, pendekatan manajemen yang buruk atau bahkan mungkin faktor lingkungan eksternal yang tidak sanggup diantisipasi oleh perusahaan Sule dan Saefullah (2014:72-73).

9. Karakteristik Budaya Organisasi

Nimran (2019 : 98), memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan:
- b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapakan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Penerapan dalam organisasi asuransi antara lain dilakukan pencatatan terhadap jumlah pengguna asuransi, memeriksa kelengkapan adminstrasi persyaratan teknis ketika menjadi nasabah dan sesuai dengan kemampuan nasabah dalam mengikuti asuransi yang direncanakan.

- c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Penerapan dalam organisasi antara lain: melaksanakan penjualan produk asuransi baik itu asuransi kesehatan, kecelakaan, kematian maupun produk asuransi lainnya seperti pendidikan.
- d. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. Penerapan dalam organisasi asuransi antara lain mendorong karyawan yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menjalankan ide-ide:
- e. Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama. Penerapan dalam organisasi asuransi antara lain dukungan manajemen pada karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain:
- f. Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. Penerapan dalam organisasi asuransi antara lain persaingan yang sehat antar karyawan dalam bekerja, karyawan didorong untuk mencapai produktivitas optimal:
- g. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan. Penerapan dalam organisasi

asuransi antara lain manajemen mempertahankan karyawan yang berpotensi, evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan kepada upaya-upaya individual, walaupun senioritas cenderung menjadi faktor utama dalam menentukan gaji atau promosi.

10. Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Menurut Nawawi (2019:72-73), budaya organisasi dapat lemah atau kuat tergantung pada variabel-variabel seperti keterpaduan, Consensus nilai, dan komitmen individual terhadap tujuan bersama. Ciri-ciri dari budaya organisasi yang kuat dan lemah adalah sebagai berikut:

a. Ciri-ciri Budaya Organisasi Kuat:

- 1) Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi.
- 2) Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang didalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang didalam perusahaan sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
- 3) Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan.
- 4) Organisasi memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan organisasi dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkah pahlawan.
- 5) Banyak dijumpai, mulai dari ritual sederhana hingga yang mewah.
- 6) Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawannya.

b. Ciri-ciri Budaya Organisasi Lemah

- 1) Mudah membentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain.
- 2) Kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi.
- 3) Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri.

11. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi, menurut Robbins (2014:127), yaitu sebagai berikut:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- d. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- e. Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

- f. Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- g. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

12. Pengertian Kompensasi

Bagi setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan pastilah mengharapkan balas jasa atas apa yang telah diberikan dan dilakukan untuk perusahaan. Pada dasarnya gaji atau upah merupakan alasan utama bagi karyawan untuk bekerja, selanjutnya karyawan akan mengharapkan balas jasa yang lebih dari sekedar gaji atas apa yang dihasilkan untuk perusahaan, seperti bonus, insentif, dan tunjangan non financial seperti reward dan peluang promosi.

Menurut Milanie (2016:4) Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berikut penjelasan pengertian kompensasi menurut beberapa ahli, di antaranya, Nursam (2017) yang mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka berikan atau kontribusikan kepada pekerjaannya. Menurut Leonardo & Andreani (2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Menurut Dessler (2017) kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Menurut Heryenzus (2018) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Simamora (2014:245), kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

13. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2017), Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).

Jenis-jenis kompensasi menurut Heryati (2016), adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi Finansial, kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan):
 - 1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji/upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, dan saham komulatif.
 - 2) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam

kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

- b. Kompensasi Non Finansial, kompensasi non finansial terdiri dari beberapa karir yang mencakup keamanan jabatan, peluang promosi, adanya pengakuan terhadap karya, temuan baru, dan prestasi istimewa. Sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

14. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014:247) indikator kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji dan Upah, gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
- b. Insentif, merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi.
- c. Tunjangan, tunjangan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan.
- d. Fasilitas, mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya ialah kendaraan, alat komunikasi, dan lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang juga meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
1	Sulantara dkk (2020)	The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2	Rantesalu dkk (2016)	The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment	Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kompetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja, komitmen organisasi tidak terbukti
3	Saban dkk (2020)	Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies,	Sembilan hipotesis yang memberikan pengaruh yaitu etos kerja islami, kompetensi, kompensasi dan budaya

		Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance	kerja untuk kepuasan kerja karyawan, selanjutnya etos kerja islami, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja untuk kepuasan dan kinerja karyawan.
4	Posuma (2013)	Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Namun pada pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Novialni (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Karunia Indah	Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; Secara simultan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Arifin dkk (2019)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan kantor kecamatan kota makasar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Setyowati dan Haryani (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta	Variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8	Suryadana dkk (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pertanian Provinsi Jawa Barat	Kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat

9	Nguyen dkk (2020)	Litereture Review Factors Affecting Employee Performance : Competence, Compensation And Leadership	Tiga faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu faktor kompetensi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan melalui berbagai metode penelitian yang relevan dan dapat menjelaskan secara rinci hubungan antar faktor kinerja.
10	Hakim dkk (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja	Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja
11	Yohanes dkk (2021).	The Effect of Compensation and Competence on Performance with Motivation as a Variable Intervening an Employee In Partners Of The Central Statistics Agency	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan kompetensi dan kompensasi dari Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau kepada mitra kerjanya.
12	Feby Milanie (2017).	Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada Sat Brimob Polda Sumut	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personil Pada SAT Brimob Polda Sumut.
13	Feby Milanie (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askrimdo Cabang Medan	Kompensasi dan penilaian prestasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

14	Feby Milanie (2018)	Strategi punishment dan reward terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan	Dari hasil uji F bahwa <i>Punishment</i> dan <i>reward</i> berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Al-Jazeera Resto & Café Medan, sedangkan secara parsial variabel <i>punishment</i> berpengaruh terhadap prestasi kerja dan <i>reward</i> juga berpengaruh terhadap prestasi kerja dapat disimpulkan secara dominan kedua variabel tersebut mempengaruhi prestasi kerja sebesar 93,0% terhadap prestasi kerja sedangkan 7,0% adalah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti disiplin kerja, pemberian insentif dan lain-lainnya
15	Feby Milanie (2021)	Juridical analysis of particular time working agreements to realize the protection of workers' rights and welfare Research study of the office of PT. Bersama gemilang property	Hasil analisis masih mengalami beberapa kendala baik internal maupun eksternal. Kendala yang dihadapi belum terlaksananya hak dan kesejahteraan yang telah diprioritaskan dan dilaksanakan namun belum sempurna. sosialisasi yang lebih luas secara tepat waktu juga perlu dilakukan mengenai penerapan undang-undang baru tentang hak dan kesejahteraan pekerja kontrak.
16	Feby Milanie (2020)	Pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidumulyo	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT Daya Semesta Agro Persada yang berjumlah 75 orang dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu tehnik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
17	Widodo, Djoko Setyo. (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi pada kinerja pegawai.

18	Pane, Jagarin dan Astuti, Sih Darmi. (2009).	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
19	Lina, Dewi. (2014).	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem <i>Reward</i> Sebagai Variabel Moderating	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera, sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai biro UMSU. Kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro UMSU.

Sumber : Diolah Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif akan mampu memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha dalam proses pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2018:170) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian Arifin dkk (2019), Setyowati dan Haryani (2016), Suryadana dkk (2014), Nguyen dkk (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan yang meliputi: kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan,

kepercayaan diri dan inisiatif Hasil penelitian yang berbeda diperoleh Posuma (2013), Hakim dkk (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerjanya dalam organisasi.

Penelitian Rantesalu dkk (2016) telah membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila budaya organisasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut juga diperkuat oleh Widodo (2017) bahwa “Budaya perusahaan bukanlah sekedar peraturan tertulis, dasar operasional, atau sistematika kerja yang menjadi buku suci perusahaan. Lebih dari itu, budaya perusahaan adalah “*spirit d’corp*” jiwa perusahaan, yang menjiwai keseharian dan segala aktivitas dalam perusahaan anda. Sangat ditekankan pentingnya budaya perusahaan yang menjadi dasar dari kinerja perusahaan agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang”. Dengan budaya organisasi yang meliputi inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi tim, agresifitas dan stabilitas.

3. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan alasan utama mengapa seseorang mau bekerja, dan kompensasi menjadi indikator paling dominan dalam menciptakan kinerja pegawai Saprudin (2018). Menurut Dessler (2017) pemberi kerja dapat melakukan pembayaran finansial langsung kepada karyawan berdasarkan pada bertambahnya waktu atau berdasarkan pada kinerja.

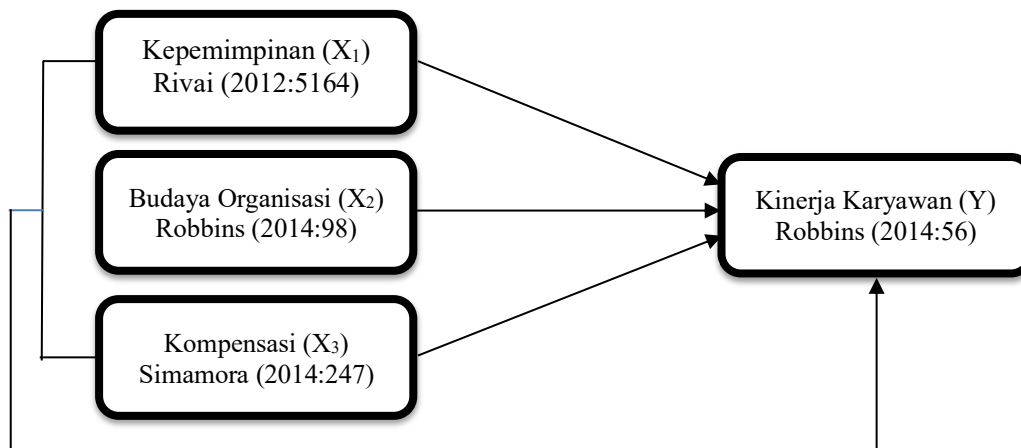
Pada dasarnya gaji atau upah merupakan alasan utama bagi karyawan untuk bekerja, selanjutnya karyawan akan mengharapkan balas jasa yang lebih dari sekedar gaji atas apa yang dihasilkan untuk perusahaan, seperti bonus, insentif, dan tunjangan non financial seperti reward dan peluang promosi. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, maka karyawan akan selalu terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan melalui kinerja yang dimiliki Astarina (2018). Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saban dkk (2020), Posuma (2013), Arifin dkk (2019), Setyowati dan Haryani (2016), Suryadana dkk (2014), Nguyen dkk (2020), Hakim dkk (2021), Yohanes dkk (2021) kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kompensasi yang meliputi gaji dan upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

4. Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2014:75) menyatakan:”faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, pendidikan dan latihan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan budaya organisasi, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, kompetensi, kompensasi, disiplin kerja, manajemen (kepemimpinan) dan kesempatan berprestasi (karir)”. Lingkungan dan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja, karena indikator dari kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Posuma (2013), Arifin dkk (2019), Suryadana dkk (2014), Nguyen dkk (2020), Hakim dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah penulis (2021)

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Soepranto (2019:22), Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan agar dapat ditarik suatu konsentrasi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan data empiris dari hasil penelitian.

H₁ : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.

H₂ : Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.

H₃ : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.

H₄ : Kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif atau data dengan uraian angka-angka yaitu berupa hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur hubungannya (Kuncoro, 2017:10). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk memberikan penjelasan Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertempat di Sheerss Gallery yang berlokasi di Jl. M.H Thamrin No.172, Sei Rengas I, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20211.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhitung oktober 2021 sampai dengan maret 2022 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Jenis kegiatan	Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■																					
2	Penyusunan proposal			■	■	■	■	■	■																
3	Seminar proposal											■													
4	Perbaikan/Acc Proposal											■													
5	Pengolahan data													■	■	■	■	■							
6	Penyusunan skripsi													■	■	■	■	■							
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■					
8	Sidang Meja Hijau																					■			

Sumber : Diolah Penulis (2022)

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi Penelitian

Menurut (Rusiadi *et al*, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini jumlah karyawan Sheerss Gallery berjumlah 70 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut (Rusiadi *et al*, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah

teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan Sheerss Gallery berjumlah 70 orang.

Tabel 3.2.
Jumlah Karyawan Sheerss Gallery

No	Divisi	Jumlah
1	<i>Finance Director</i>	1
2	<i>Managing Director</i>	1
3	<i>Head Video Department</i>	1
4	<i>Head Photo Department</i>	1
5	<i>Customer Relation Officer</i>	3
6	<i>Videographer</i>	7
7	<i>Photographer</i>	5
8	<i>Stylist</i>	5
9	<i>Team Decoration</i>	11
10	<i>Assistant Videographer</i>	12
11	<i>Assistant Photographer</i>	13
12	<i>Design dan Make Up</i>	7
13	<i>Editor</i>	3
	Total	70

Sumber : Sheerss Gallery, 2022

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder.

- a. Menurut Sugiyono (2019:38) sumber data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Sumber primer adalah sumber yang dicatat langsung oleh peneliti melalui hasil kuisioner.
- b. Menurut (Sugiyono, 2019:37) “sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data”. Pada tahap ini diperoleh berbagai informasi yang dapat dijadikan pegangan dalam penelitian, yang diperoleh dari laporan-laporan penelitian, media massa, internet dan berbagai sumber yang memiliki keterkaitan dengan masalah penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada seluruh karyawan tentang pendapat mereka mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sheerss Gallery.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan kegiatan penelitian agar berjalan teratur dan terarah terlebih dahulu penulis menetapkan variabel-variabel sebagai berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional dan Skala Pengukurannya

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Pengukuran	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, karena karyawan adalah penggerak utama. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja & kompensasi. Sumber: Robbins (2014: 50)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Lama jam kerja 4. Kerja sama 5. Supervisi Sumber:Robbins (2014:56)	Likert

Kepemimpinan (X ₁)	<p>Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>Sumber : Rivai (2012:164)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2. Kemampuan yang efektivitas 3. Kepemimpinan yang partisipatif 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang <p>Sumber: Rivai (2012:168)</p>	Likert
Budaya organisasi (X ₂)	<p>Kepribadian seseorang akan dibentuk oleh lingkungannya, Pada dasarnya kehidupan organisasi berusaha membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar aktivitas berjalan dengan lancar. Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah kepribadian, hak, etika dan tanggung jawab kinerja karyawan.</p> <p>Sumber:Robbins(2014:98)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi kepada hasil 4. Berorientasi kepada manusia 5. Berorientasi tim 6. Agresifitas 7. Stabilitas <p>Sumber:Robbins (2014:127)</p>	Likert

Kompensasi (X ₃)	<p>Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pada dasarnya gaji atau upah merupakan alasan utama bagi karyawan untuk bekerja, selanjutnya seperti bonus, insentif, dan tunjangan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah biaya hidup, kemampuan perusahaan, keterampilan kinerja karyawan dan besarnya tanggung jawab.</p> <p>Sumber: Simamora (2014:245)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas <p>Sumber: Simamora (2014:247)</p>	Likert
------------------------------	---	--	--------

Sumber : Diolah Penulis (2021)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan peningkatan prestasi kerja. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai *r* tabel. Jika nilai *r* hitung > *r* tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2017:49).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60 (Ghozali, 2017:45).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017:47), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017:50), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Sebuah persamaan regresi dikatakan baik bila persamaan tersebut

memiliki variabel independen yang saling tidak berkorelasi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 angka maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:52), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak menjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai predeksi variabel terikat, yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

3. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$b_1- b_3$	=	koefisien regresi berganda
X_1	=	Kepemimpinan
X_2	=	Budaya organisasi
X_3	=	Kompensasi
e	=	<i>Standard Error</i>

4. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan bebas secara parsial terhadap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah:

Perumusannya adalah:

$H_0: b_1, b_2 = 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

$H_0: b_1, b_2 \neq 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Kesimpulan:

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) berarti pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) berarti pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel independen atau variabel bebas melakukan pengujian F terhadap variabel terkait.

H_0 diterima, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang artinya positif dan signifikan dari variabel bebas ($X_1 - X_3$) yaitu berupa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y) variabel terikat. H_1 diterima, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ($X_1 - X_3$) yaitu berupa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y) variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas. Nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$) Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjalankan variabel dependen amat terbatas. Berarti jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ($X_1 - X_3$) yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Nilai yang didekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat yaitu: $KD = r^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat

Seni adalah sebuah goresan manusia yang di buat dengan usul dan nasihat maka memiliki nilai berseni dan dapat mengetuai pandangan selain diri sendiri. Seni mempunyai banyak bentuk diantaranya seni gerak, seni rupa dan lain-lain memiliki kewajiban dan tujuan yang berbeda. Dalam beberapa aktifitas tentunya kita sesekali melihat berbagai bagian seni ialah seni sangat kuat ikatannya dengan aktivitas di masyarakat. Di masa era globalisasi saat ini dunia teknologi semakin berkembang sangat pesat dan maju sehingga membuat seni semakin mudah di akses dengan berbagai macam media teknologi seperti kamera, smartpone dan lain sebagainya. Karya yang dapat di hasilkan seperti foto, video dan lain sebagainya. Tentu saja untuk mendapatkan hasil yang bagus kita membutuhkan Teknik dan skill tertentu. Ini membuat para generasi muda untuk membangun sebuah studio seni agar para seniman dapat mengembangkan skill seni yang tertanam dalam dirinya.

Sheerss gallery awalnya melihat peluang yang masih tinggi pada tahun 2000, dimana industri wedding & prewedding tidak banyak memiliki pesaing di kota medan. Selain itu juga banyaknya pekerja creative yang tidak memiliki wadah, alat yang canggih dan media pemasaran yang lumayan lemah untuk berkarya maka dari itu dibentuknya sheerss gallery oleh 3 orang pemuda berjiwa seni dan merangkul pemuda lainnya dengan memberikan fasilitas yang memadai.

Banyaknya pemuda creative yang di bayar dengan upah rendah membuat sheers gallery bertekad menciptakan kehidupan industry creative ke level yang lebih baik. Sesuai namanya SHEERSS dapat diartikan dengan kemewahan dan kemegahan, maka dari itu Foto & Video yang di hasilkan kebanyakan memiliki unsur megah.

Sheerss sendiri di bangun oleh tiga pemuda berjiwa seni yang bekerjasama untuk mengembangkan jiwa seni pemuda yang ada di kota medan. Sheerss berdiri dari tanggal 30 April 2000. Sheerss Gallery menggabungkan seni dengan konsep wedding, prewedding dan bussiness menggunakan media digital, sehingga menghasilkan karya seni photography dan cinematography. Sheerss sendiri berada di jalan Thamrin No.172. Media digital dan social media adalah peran penting bagi sheerss karena hampir keseluruhan marketing dan penjualan jasa menggunakan medial sosial seperti Instagram dan facebook.

Saat ini sheerss telah memiliki banyak karyawan professional yang tentunya memiliki skill dan bakat masing-masing. Sheerss sendiri juga sudah sangat banyak di kenal didunia wedding dan telah menangkap banyak momen penting pernikahan di 4 benua lebih dari 15 negara. Sampai saat ini sheerss masih menjadi wedding gallery terbaik di kota Medan.

2. Visi dan Misi

a. Visi :

“Menjadi wadah bagi pekerja seni dalam menyalurkan bakat, serta menjadi pengabdian kisah cinta pengantin dalam bentuk media foto dan video”.

b. Misi :

“Membuat konsumen senang dengan hasil seni yang dibuat”.

3. Makna dan Logo Perusahaan SHEERSS GALLERY

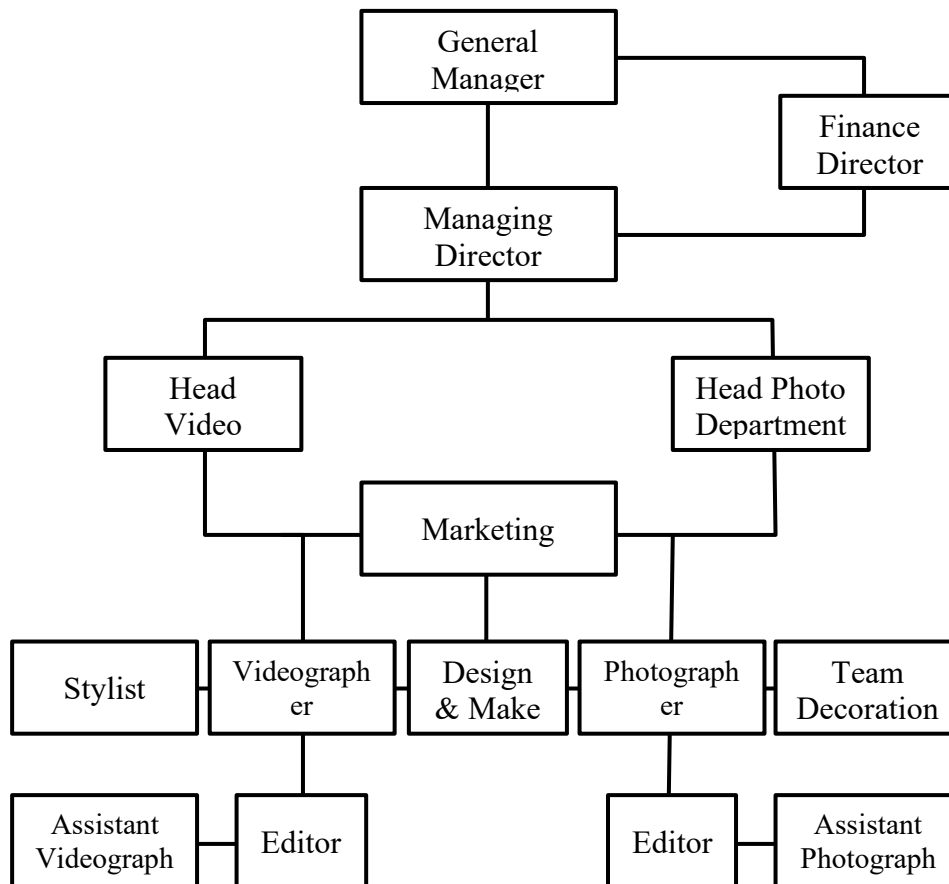


Gambar 4.1 Logo Sheerss Gallery
Sumber : Sheerss Gallery

Pengertian logo sheerss adalah Melambangkan infinity atau abadi karena bentuknya logonya seperti looping atau Bahasa pemograman pengulangan atau tanpa akhir.

4. Struktur Organisasi

Sheerss Galery di pimpin oleh *General Manager* yang berperan penuh untuk mengatur dan memberi arahan kepada Director. Setelah itu Director akan menyampaikan kembali arahan yang telah di berikan oleh *General Manager* tersebut kepada setiap Head Department. Head Department sendiri adalah pemimpin dari setiap divisi yang ada di perusahaan. Head department berperan penting terhadap hasil dari setiap project. *Editor* adalah tahap akhir sebelum project di eksekusi dan di berikan kepada konsumen.



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Sheerss Gallery
Sumber : Sheerss Gallery, 2021.

5. Deskripsi Tugas

Dalam aktivitas kegiatan yang ada di Sheerss Gallery, pembagian tugas serta tanggung jawab di perusahaan telah di atur berdasarkan keputusan pimpinan. Pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan di Sheerss Gallery dapat dilihat pada uraian berikut ini:

a. *General Manager*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *General Manager* adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin teratas pada lembaga perusahaan yang menentukan tindakan utama dalam melaksanakan keputusan dan tujuantujuan perusahaan.
- 2) Membuat keputusan dan mengesahkan surat-surat berharga yang berhubungan dengan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab dengan segenap urusan kerja perusahaan dan kelangsungan urusan perusahaan.

b. *Finance Director*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Finance Director* adalah sebagai berikut:

- 1) Mengatur keuangan di perusahaan.
- 2) Mencatat pengeluaran dan pemasukan perusahaan.
- 3) Memberikan gaji kepada karyawan.

c. *Managing Director*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Managing Director* adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan Rencana awal untuk membuat suatu *project*.
- 2) Memutuskan langkah-langkah yang terbaik kepada setiap Head Department untuk shot ke lapangan.
- 3) Menyiapkan, memenuhi dan menguatkan kegiatan yang dilakukan di sheerss.

d. *Head Video Department*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Head Video Department* adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan dan memutuskan langkah-langkah yang terbaik untuk para *Videographer* sebelum shot di lapangan.
- 2) Menentukan ide dan pokok gagasan agar video yang akan dibuat sesuai dengan alurnya.
- 3) Memberikan arahan bagi para *Videographer* saat di lapangan.
- 4) Mengumpulkan dan memberikan semua file yang telah di shot ke *editor* untuk di edit.
- 5) Melakukan revisi terhadap hasil yang telah di edit oleh *editor*.
- 6) Bertanggung jawab penuh untuk hasil video konsumen.

e. *Head Photo Department*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Head Photo Department* adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan dan memutuskan langkah-langkah yang terbaik untuk para fotografer sebelum shot di lapangan.
- 2) Menentukan ide dan pokok gagasan agar photo yang akan dibuat sesuai dengan alurnya.
- 3) Memberikan arahan bagi para fotografer saat di lapangan.
- 4) Mengumpulkan dan memberikan semua file yang telah di shot ke *editor* untuk di edit.
- 5) Melakukan revisi terhadap hasil yang telah di edit oleh *editor*.
- 6) Bertanggung jawab penuh untuk hasil photo konsumen

f. *Customer Relation Officer*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Customer Relation Officer* adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan pemasaran jasa dari Sheerss Galery.
- 2) Mengatur aplikasi social media untuk pemasaran di Sheerss Galery.
- 3) Melakukan hubungan komunikasi dengan konsum.
- 4) Melayani setiap konsumen yang datang ke Sheerss Galery.

g. *Videographer*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Videographer* adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima arahan dari *Head Video Department*.
- 2) Merekam semua object sesuai arahan dari *Head Video Department* di lapangan.
- 3) Memberikan hasil file kepada Head Video Department.
- 4) Melakukan revisi kepada *editor*.

h. *Photographer*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Photographer* adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima arahan dari *Head Photo Department*.
- 2) Merekam semua object sesuai arahan dari *Head Video Department* di lapangan.
- 3) Memberikan hasil file kepada Head Photo Department.
- 4) Melakukan revisi kepada *editor*.

i. *Stylist*

- 1) Memberikan konsep kostum yang akan dipakai pada beberapa acara seperti pagelaran busana dan pemotretan.

- 2) Memberikan konsultasi kepada klien mengenai busana yang cocok untuk dipakai dalam sebuah acara.
- 3) Mengatur tata cara penyewaan baju dari sebuah merek/fashion designer.

j. *Team Decoration*

- 1) Merencanakan dan mendata peralatan yang di butuh kan
- 2) Mengadakan kontrak tentang peminjaman barang
- 3) Tanggung jawab atas pemeliharaan barang pinjaman dan pengembaliannya
- 4) Mengadakan dan mendistribusikan perlengkapan kegiatan

k. *Assistant Videographer*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Assistant Videographer* adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu kewajiban dari *Videographer*.
- 2) Mengajukan petunjuk dan usul pada *Videographer*.

l. *Assistant Photographer*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Assistant Photographer* adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu kewajiban *Photographer*.
- 2) Mengajukan petunjuk dan usul pada *Photographer*.

m. *Design dan Make Up*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Design dan Make Up* adalah sebagai berikut :

- 1) Memperindah tampilan dan struktur dari objek yang akan di photo.
- 2) Mengatur tata letak untuk objek yang akan di foto sehingga hasilnya menjadi cantik.

- 3) Mempercantik dan merias konsumen agar terlihat lebih cantik.
- 4) Memilih pakaian yang sesuai untuk di gunakan konsumen.

n. *Editor*

Berikut adalah kewajiban dan tugas pada *editor* antara lain:

- 1) Melakukan proses editing atau memperindah hasil dari setiap
- 2) *Photographer* dan *Videographer*.
- 3) Menerima segala revisi atau masukan dari setiap *Photographer* dan *Videographer* untuk memperindah hasil.

6. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	41.43	41.43	41.43
	Perempuan	41	58.57	58.57	100.00
	Total	70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada Sheerss Gallery yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 58.57% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2.
Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	48	68.57	68.57	68.57

	Tahun	15	21.43	21.43	90.00
	31-40	5	7.14	7.14	97.14
	Tahun	2	2.86	2.86	100.00
	41-50	70	100.00	100.00	
	Tahun				
	> 51 Tahun				
	Total				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada Sheerss Gallery yang menjadi responden adalah berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 68.57% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3.
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	32	45.71	45.71	45.71
	D-1	19	27.14	27.14	72.85
	D-3	5	7.14	7.14	79.99
	S-1	14	20.00	20.00	100.00
	Total	70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada Sheerss Gallery yang menjadi responden adalah berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 45.71% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	33	47.14	47.14	47.14
	6-10 Tahun	14	20.00	20.00	67.14
	11-15	15	21.43	21.43	88.57
	Tahun	8	11.43	11.43	100.00
	16-20	70	100.00	100.00	
	Tahun				
	Total				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada Sheers Gallery yang menjadi responden adalah lama bekerja 1-5 Tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 47.14% dari total responden.

7. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kompensasi (X_3) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 70 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari reponden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Kepemimpinan)

**Tabel 4.5 Atasan selalu melakukan hubungan baik dalam hal komunikasi dengan Karyawan Sheers Gallery
Pernyataan (X1.1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	6	8.57	8.57	8.57
	Ragu-Ragu	12	17.14	17.14	25.71
	Setuju	17	24.29	24.29	50.00
	Sangat Setuju	35	50.00	50.00	100.00
	Total	70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%), setuju sebanyak 17 orang (24.29%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (17.14%) dan sebanyak 6 orang (8.57%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa atasan selalu melakukan hubungan baik dalam hal komunikasi dengan karyawan Sheers Gallery.

**Tabel 4.6 Atasan selalu memberikan solusi jika karyawan bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan karyawan Sheers Gallery
Pernyataan (X1.2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	4	5.71	5.71	5.71
	Tidak Setuju	13	18.57	18.57	24.29
	Ragu-Ragu	24	34.29	34.29	58.57
	Setuju	29	41.43	41.43	100.00
Sangat Setuju		70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (41.43%), setuju sebanyak 24 orang (34.29%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (18.57%) dan sebanyak 4 orang (5.71%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (41.43%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa atasan selalu memberikan solusi jika karyawan bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan karyawan Sheers Gallery.

**Tabel 4.7 Atasan secara langsung mendorong para karyawan agar pekerjaan dijalankan sesuai jadwal di Sheers Gallery
Pernyataan (X1.3)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat	Tidak	-	-	-	-
	Setuju		5	7.14	7.14	7.14
	Tidak Setuju		11	15.71	15.71	22.86
	Ragu-Ragu		20	28.57	28.57	51.43
	Setuju		34	48.57	48.57	100.00
	Sangat Setuju		70	100.00	100.00	
	Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (48.57%), setuju sebanyak 20 orang (28.57%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (15.71%) dan sebanyak 5 orang (7.14%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (48.57%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa atasan secara langsung mendorong para karyawan agar pekerjaan dijalankan sesuai jadwal di Sheers Gallery.

**Tabel 4.8 Atasan secara langsung meminta para karyawan untuk mempertahankan standar prestasi kerja karyawan Sheers Gallery
Pernyataan (X1.4)**

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat	Tidak	-	-	-	-
	Setuju		5	7.14	7.14	7.14
	Tidak Setuju		14	20.00	20.00	27.14
	Ragu-Ragu		18	25.71	25.71	52.86
	Setuju		33	47.14	47.14	100.00
	Sangat Setuju		70	100.00	100.00	
	Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (47.14%), setuju sebanyak 18 orang (25.71%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (20.00%) dan sebanyak 5 orang (7.14%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (47.14%). Jadi dapat disimpulkan responden

sangat setuju bahwa atasan secara langsung meminta para karyawan untuk mempertahankan standar prestasi kerja karyawan Sheers Gallery.

**Tabel 4.9 Atasan selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan Sheers Gallery
Pernyataan (X1.5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	4	5.71	5.71	5.71
	Ragu-Ragu	13	18.57	18.57	24.29
	Setuju	23	32.86	32.86	57.14
	Sangat Setuju	30	42.86	42.86	100.00
	Total	70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (42.86%), setuju sebanyak 23 orang (32.86%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (18.57%) dan sebanyak 4 orang (5.71%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (42.86%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa atasan selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan Sheers Gallery.

**Tabel 4.10 Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan di Sheers Gallery
Pernyataan (X1.6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	8	11.43	11.43	11.43
	Ragu-Ragu	15	21.43	21.43	32.86
	Setuju	14	20.00	20.00	52.86
	Sangat Setuju	33	47.14	47.14	100.00
	Total	70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (47.14%), setuju sebanyak 15 orang (21.43%),

ragu-ragu sebanyak 15 orang (21.43%) dan sebanyak 8 orang (11.43%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (47.14%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan di Sheers Gallery.

**Tabel 4.11 Atasan berupaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan di Sheers Gallery
Pernyataan (X1.7)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	3	4.29	4.29	4.29
	Tidak Setuju	9	12.86	12.86	17.14
	Ragu-Ragu	21	30.00	30.00	47.14
	Setuju	37	52.86	52.86	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (52.86%), setuju sebanyak 21 orang (30.00%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (12.86%) dan sebanyak 3 orang (4.29%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (52.86%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa atasan berupaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan di Sheers Gallery.

**Tabel 4.12 Atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mereka sendiri di Sheers Gallery
Pernyataan (X1.8)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	5	7.14	7.14	7.14
	Tidak Setuju	11	15.71	15.71	22.86
	Ragu-Ragu	15	21.43	21.43	44.29
	Setuju	39	55.71	55.71	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (55.71%), setuju sebanyak 15 orang (21.43%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (15.71%) dan sebanyak 5 orang (7.14%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (55.71%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mereka sendiri di Sheers Gallery.

Tabel 4.13 Pimpinan selalu memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan di Sheers Gallery
Pernyataan (X1.9)

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	Tidak	-	-	-	-
	Tidak Setuju		3	4.29	4.29	4.29
	Ragu-Ragu		11	15.71	15.71	20.00
	Setuju		16	22.86	22.86	42.86
	Sangat Setuju		40	57.14	57.14	100.00
	Total		70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (57.14%), setuju sebanyak 16 orang (22.86%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (15.71%) dan sebanyak 3 orang (4.29%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (57.14%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan selalu memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan di Sheers Gallery

**Tabel 4.14 Atasan memberikan pekerjaan yang menantang kepada karyawan di Sheers Gallery
Pernyataan (X1.10)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	14	20.00	20.00	20.00
	Tidak Setuju	5	7.14	7.14	27.14
	Ragu-Ragu	19	27.14	27.14	54.29
	Setuju	32	45.71	45.71	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (45.71%), setuju sebanyak 19 orang (27.14%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (7.14%) dan sebanyak 14 orang (20.00%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (45.71%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa atasan memberikan pekerjaan yang menantang kepada karyawan di Sheers Gallery.

b. Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

**Tabel 4.15 Dalam bekerja saya dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil resiko kerja
Pernyataan (X2.1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	7	10.00	10.00	10.00
	Tidak Setuju	11	15.71	15.71	25.71
	Ragu-Ragu	17	24.29	24.29	50.00
	Setuju	35	50.00	50.00	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%), setuju sebanyak 17 orang (24.29%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (15.71%) dan sebanyak 7 orang (10.00%) responden

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa dalam bekerja saya dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil resiko kerja.

Tabel 4.16 Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan
Pernyataan (X2.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	20	28.57	28.57	28.57
	Ragu-Ragu	26	37.14	37.14	65.71
	Setuju	24	34.29	34.29	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
	Total				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (34.29%), setuju sebanyak 26 orang (37.14%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (28.57%). Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (37.14%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan.

Tabel 4.17 Setiap kali melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail
Pernyataan (X2.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	8	11.43	11.43	11.43
	Tidak Setuju	6	8.57	8.57	20.00
	Ragu-Ragu	20	28.57	28.57	48.57
	Setuju	36	51.43	51.43	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
	Total				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (51.43%), setuju sebanyak 20 orang (28.57%),

ragu-ragu sebanyak 6 orang (8.57%) dan sebanyak 8 orang (11.43%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (51.43%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap kali melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

**Tabel 4.18 Pemimpin saya memperhatikan kebutuhan yang saya perlukan dalam proses menyelesaikan pekerjaan
Pernyataan (X2.4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	-	-	-	-
	Ragu-Ragu	14	20.00	20.00	20.00
	Setuju	32	45.71	45.71	65.71
	Sangat Setuju	24	34.29	34.29	100.00
	Total	70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (34.29%), setuju sebanyak 32 orang (45.71%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (20.00%). Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (45.71%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemimpin saya memperhatikan kebutuhan yang saya perlukan dalam proses menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.19 Sejauh ini saya merasa bahwa manajemen di perusahaan lebih mengutamakan pada hasil dan keluaran
Pernyataan (X2.5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	7	10.00	10.00	10.00
	Ragu-Ragu	9	12.86	12.86	22.86
	Setuju	25	35.71	35.71	58.57
	Sangat Setuju	29	41.43	41.43	100.00
	Total	70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (41.43%), setuju sebanyak 25 orang (35.71%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (12.86%) dan sebanyak 7 orang (10.00%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (41.43%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa sejauh ini saya merasa bahwa manajemen di perusahaan lebih mengutamakan pada hasil dan keluaran.

**Tabel 4.20 Informasi disebarikan secara luas agar tiap karyawan dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan bila diperlukan
Pernyataan (X2.6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju Tidak Setuju	-	-	-	-
	Ragu-Ragu	20	28.57	28.57	28.57
	Setuju	31	44.29	44.29	72.86
	Sangat Setuju	19	27.14	27.14	100.00
Total		70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (27.14%), setuju sebanyak 31 orang (44.29%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (28.57%). Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (44.29%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa informasi disebarikan secara luas agar tiap karyawan dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan bila diperlukan.

Tabel 4.21 Se jauh ini saya merasa bahwa keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut mempertimbangkan dampak dari keluarannya kepada karyawannya

Pernyataan (X2.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	5	7.14	7.14	7.14
	Tidak Setuju	20	28.57	28.57	35.71
	Ragu-Ragu	12	17.14	17.14	52.86
	Setuju	33	47.14	47.14	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (47.14%), setuju sebanyak 12 orang (17.14%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (28.57%) dan sebanyak 5 orang (7.14%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (47.14%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa sejauh ini saya merasa bahwa keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut mempertimbangkan dampak dari keluarannya kepada karyawannya.

Tabel 4.22 Pemimpin saya berusaha meningkatkan pengembangan diri saya
Pernyataan (X2.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	9	12.86	12.86	12.86
	Tidak Setuju	13	18.57	18.57	31.43
	Ragu-Ragu	19	27.14	27.14	58.57
	Setuju	29	41.43	41.43	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (41.43%), setuju sebanyak 19 orang (27.14%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (18.57%) dan tidak setuju sebanyak 9 orang (12.86%). Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak

29 orang (41.43%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemimpin saya berusaha meningkatkan pengembangan diri saya.

**Tabel 4.23 Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kinerja Team
Pernyataan (X2.9)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	7	10.00	10.00	10.00
	Tidak Setuju	6	8.57	8.57	18.57
	Ragu-Ragu	26	37.14	37.14	55.71
	Setuju	31	44.29	44.29	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (44.29%), setuju sebanyak 26 orang (37.14%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (8.57%) dan sebanyak 7 orang (10.00%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (44.29%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kinerja Team.

**Tabel 4.24 Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama
Pernyataan (X2.10)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	1	1.43	1.43	1.43
	Tidak Setuju	11	15.71	15.71	17.14
	Ragu-Ragu	29	41.43	41.43	58.57
	Setuju	29	41.43	41.43	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 29 orang (41.43%), ragu-ragu sebanyak 11

orang (15.71%) dan sebanyak 1 orang (1.43%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 29 orang (41.43%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.

Tabel 4.25 Saya orang yang bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai
Pernyataan (X2.11)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	5	7.14	7.14	7.14
	Tidak Setuju	10	14.29	14.29	21.43
	Ragu-Ragu	29	41.43	41.43	62.86
	Setuju	26	37.14	37.14	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (37.14%), setuju sebanyak 29 orang (41.43%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (14.29%) dan sebanyak 5 orang (7.14%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (41.43%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya orang yang bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai.

Tabel 4.26 Perusahaan secara aktif mendorong masing-masing unit untuk saling bekerjasama dengan unit yang lain
Pernyataan (X2.12)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	3	4.29	4.29	4.29
	Tidak Setuju	18	25.71	25.71	30.00
	Ragu-Ragu	30	42.86	42.86	72.86
	Setuju	19	27.14	27.14	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (27.14%), setuju sebanyak 30 orang (42.86%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (25.71%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.29%). Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (42.86%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan secara aktif mendorong masing-masing unit untuk saling bekerjasama dengan unit yang lain.

**Tabel 4.27 Pekerjaan yang ada selalu menekankan pada kestabilan daripada pertumbuhan
Pernyataan (X2.13)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	3	4.29	4.29	4.29
	Tidak Setuju	16	22.86	22.86	27.14
	Ragu-Ragu	14	20.00	20.00	47.14
	Setuju	37	52.86	52.86	100.00
Sangat Setuju		70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (52.86%), setuju sebanyak 14 orang (20.00%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (22.86%) dan sebanyak 3 orang (4.29%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (52.86%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pekerjaan yang ada selalu menekankan pada kestabilan daripada pertumbuhan.

Tabel 4.28 Perusahaan mempunyai misi yang jelas yang memberi makna dan arah dalam pekerjaan saya

Pernyataan (X2.14)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	6	8.57	8.57	8.57
	Tidak Setuju	10	14.29	14.29	22.86
	Ragu-Ragu	24	34.29	34.29	57.14
	Setuju	30	42.86	42.86	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (42.86%), setuju sebanyak 24 orang (34.29%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (14.29%) dan sebanyak 6 orang (8.57%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (42.86%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan mempunyai misi yang jelas yang memberi makna dan arah dalam pekerjaan saya.

c. Variabel X₃ (Kompensasi)

Tabel 4.29 Gaji yang saya terima sudah sesuai jika dibandingkan dengan besarnya tanggung jawab saya di Sheers Gallery
Pernyataan (X3.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	15	21.43	21.43	21.43
	Tidak Setuju	11	15.71	15.71	37.14
	Ragu-Ragu	16	22.86	22.86	60.00
	Setuju	28	40.00	40.00	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (40.00%), setuju sebanyak 16 orang (22.86%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (15.71%) dan sebanyak 15 orang (21.43%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (40.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa gaji yang saya terima sudah sesuai jika dibandingkan dengan besarnya tanggung jawab saya di Sheers Gallery.

Tabel 4.30 Gaji yang saya terima sudah sesuai jika dibandingkan dengan pengalaman kerja saya
Pernyataan (X3.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	10	14.29	14.29	14.29
	Tidak Setuju	22	31.43	31.43	45.71
	Ragu-Ragu	23	32.86	32.86	78.57
	Setuju	15	21.43	21.43	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.43%), setuju sebanyak 23 orang (32.86%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (31.43%) dan sebanyak 10 orang (14.29%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (32.86%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa gaji yang saya terima sudah sesuai jika dibandingkan dengan pengalaman kerja saya.

Tabel 4.31 Bonus yang diberikan oleh Sheers Gallery selalu tepat waktu dan membantu saya dalam memenuhi kebutuhan hidup saya
Pernyataan (X3.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	14	20.00	20.00	20.00
	Tidak Setuju	15	21.43	21.43	41.43
	Ragu-Ragu	16	22.86	22.86	64.29
	Setuju	25	35.71	35.71	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.71%), setuju sebanyak 16 orang (22.86%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (21.43%) dan sebanyak 14 orang (20.00%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.71%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa bonus yang diberikan oleh Sheers Gallery selalu tepat waktu dan membantu saya dalam memenuhi kebutuhan hidup saya.

Tabel 4.32 Komisi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan di Sheers Gallery
Pernyataan (X3.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	13	18.57	18.57	18.57
	Tidak Setuju	15	21.43	21.43	40.00
	Ragu-Ragu	25	35.71	35.71	75.71
	Setuju	17	24.29	24.29	100.00
Sangat Setuju		70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (24.29%), setuju sebanyak 25 orang (35.71%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (21.43%) dan tidak setuju sebanyak 13 orang (18.57%) menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (35.71%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa komisi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan di Sheers Gallery.

Tabel 4.33 Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai jika dibandingkan dengan harapan saya akan tunjangan kesehatan di Sheers Gallery

Pernyataan (X3.5)

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak		-	-	-	-
	Setuju		3	4.29	4.29	4.29
	Tidak Setuju		16	22.86	22.86	27.14
	Ragu-Ragu		15	21.73	21.73	48.57
	Setuju		36	51.43	51.43	100.00
	Sangat Setuju		70	100.00	100.00	
Total						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (51.43%), setuju sebanyak 15 orang (21.73%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (22.86%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.29%). Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (51.43%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai jika dibandingkan dengan harapan saya akan tunjangan kesehatan di Sheers Gallery.

Tabel 4.34 Tunjangan operasional yang diberikan oleh Sheers Gallery sudah sesuai jika dibandingkan dengan kebutuhan saya dalam bekerja
Pernyataan (X3.6)

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak		-	-	-	-
	Setuju		1	1.43	1.43	1.43
	Tidak Setuju		18	25.71	25.71	27.14
	Ragu-Ragu		16	22.86	22.86	50.00
	Setuju		35	50.00	50.00	100.00
	Sangat Setuju		70	100.00	100.00	
Total						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%), setuju sebanyak 16 orang (22.86%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (25.71%) dan sebanyak 1 orang (1.43%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%). Jadi dapat disimpulkan responden

sangat setuju bahwa tunjangan operasional yang diberikan oleh Sheers Gallery sudah sesuai jika dibandingkan dengan kebutuhan saya dalam bekerja.

**Tabel 4.35 Fasilitas yang diberikan oleh Sheers Gallery sudah sesuai jika dibandingkan dengan fasilitas perusahaan lain yang sejenis
Pernyataan (X3.7)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	5	7.14	7.14	7.14
	Ragu-Ragu	13	18.57	18.57	25.71
	Setuju	17	24.29	24.29	50.00
	Sangat Setuju	35	50.00	50.00	100.00
	Total	70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%), setuju sebanyak 17 orang (24.29%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (18.57%) dan sebanyak 5 orang (7.14%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa fasilitas yang diberikan oleh Sheers Gallery sudah sesuai jika dibandingkan dengan fasilitas perusahaan lain yang sejenis.

**Tabel 4.36 Semakin tinggi jabatan yang saya miliki, maka semakin besar fasilitas yang saya terima di Sheers Gallery
Pernyataan (X3.8)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	3	4.29	4.29	4.29
	Ragu-Ragu	17	24.29	24.29	28.57
	Setuju	15	21.43	21.43	50.00
	Sangat Setuju	35	50.00	50.00	100.00
	Total	70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%), setuju sebanyak 15 orang (21.43%),

ragu-ragu sebanyak 17 orang (24.29%) dan sebanyak 3 orang (4.29%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa semakin tinggi jabatan yang saya miliki, maka semakin besar fasilitas yang saya terima di Sheers Gallery.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.37 Kualitas pekerjaan saya ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan harapan di Sheers Gallery
Pernyataan (Y.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	15	21.43	21.43	21.43
	Ragu-Ragu	11	15.71	15.71	37.14
	Setuju	16	22.86	22.86	60.00
	Sangat Setuju	28	40.00	40.00	100.00
	Total	70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (40.00%), setuju sebanyak 16 orang (22.86%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (15.71%) dan sebanyak 15 orang (21.43%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (40.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa kualitas pekerjaan saya ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan harapan di Sheers Gallery.

**Tabel 4.38 Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang berlaku di Sheers Gallery
Pernyataan (Y.2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	10	14.29	14.29	14.29
	Tidak Setuju	22	31.43	31.43	45.71
	Ragu-Ragu	23	32.86	32.86	78.57
	Setuju	15	21.43	21.43	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21.43%), setuju sebanyak 23 orang (32.86%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (31.43%) dan sebanyak 10 orang (14.29%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (32.86%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang berlaku di Sheers Gallery.

**Tabel 4.39 Saya dapat memenuhi kuantitas kerja yang harus terpenuhi sesuai dengan tuntutan di Sheers Gallery
Pernyataan (Y.3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	14	20.00	20.00	20.00
	Tidak Setuju	15	21.43	21.43	41.43
	Ragu-Ragu	16	22.86	22.86	64.29
	Setuju	25	35.71	35.71	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.71%), setuju sebanyak 16 orang (22.86%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (21.43%) dan sebanyak 14 orang (20.00%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35.71%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya dapat memenuhi kuantitas kerja yang harus terpenuhi sesuai dengan tuntutan di Sheers Gallery.

Tabel 4.40 Saya dapat memenuhi target pengerjaan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya di Sheers Gallery
Pernyataan (Y.4)

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	Tidak Setuju	-	-	-	-
			13	18.57	18.57	18.57
			15	21.43	21.43	40.00
			25	35.71	35.71	75.71
			17	24.29	24.29	100.00
			70	100.00	100.00	
	Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (24.29%), setuju sebanyak 25 orang (35.71%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (21.43%) dan tidak setuju sebanyak 13 orang (18.57%) menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (35.71%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat memenuhi target pengerjaan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya di Sheers Gallery.

Tabel 4.41 Dalam mengerjakan pekerjaannya, saya mampu melaksanakannya tepat waktu di Sheers Gallery
Pernyataan (Y.5)

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	Tidak Setuju	-	-	-	-
			3	4.29	4.29	4.29
			16	22.86	22.86	27.14
			15	21.73	21.73	48.57
			36	51.43	51.43	100.00
			70	100.00	100.00	
	Total					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (51.43%), setuju sebanyak 15 orang (21.73%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (22.86%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (4.29%). Menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (51.43%). Dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa dalam mengerjakan pekerjaannya, saya mampu melaksanakannya tepat waktu di Sheers Gallery.

Tabel 4.42 Saya selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan secepat mungkin di Sheers Gallery
Pernyataan (Y.6)

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju		-	-	-	-
	Setuju		1	1.43	1.43	1.43
	Tidak Setuju		18	25.71	25.71	27.14
	Ragu-Ragu		16	22.86	22.86	50.00
	Setuju		35	50.00	50.00	100.00
	Sangat Setuju		70	100.00	100.00	
Total						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%), setuju sebanyak 16 orang (22.86%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (25.71%) dan sebanyak 1 orang (1.43%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju.

Tabel 4.43 Saya mampu bekerja sama dalam satu tim di Sheers Gallery
Pernyataan (Y.7)

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju		-	-	-	-
	Setuju		5	7.14	7.14	7.14
	Tidak Setuju		13	18.57	18.57	25.71
	Ragu-Ragu		17	24.29	24.29	50.00
	Setuju		35	50.00	50.00	100.00
	Sangat Setuju		70	100.00	100.00	
Total						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.43 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%), setuju sebanyak 17 orang (24.29%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (18.57%) dan sebanyak 5 orang (7.14%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mampu bekerja sama dalam satu tim di Sheers Gallery.

Tabel 4.44 Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya saling membantu dengan karyawan lainnya di Sheers Gallery
Pernyataan (Y.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	3	4.29	4.29	4.29
	Ragu-Ragu	17	24.29	24.29	28.57
	Setuju	15	21.43	21.43	50.00
	Sangat Setuju	35	50.00	50.00	100.00
Total		70	100.00	100.00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%), setuju sebanyak 15 orang (21.43%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (24.29%) dan sebanyak 3 orang (4.29%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50.00%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan, saya saling membantu dengan karyawan lainnya di Sheers Gallery.

**Tabel 4.45 Pimpinan senantiasa melakukan pengawasan secara detail di Sheers Gallery
Pernyataan (Y.9)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	6	8.57	8.57	8.57
	Tidak Setuju	17	24.29	24.29	32.86
	Ragu-Ragu	13	18.57	18.57	51.43
	Setuju	34	48.57	48.57	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
	Total				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (48.57%), setuju sebanyak 13 orang (18.57%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (24.29%) dan sebanyak 6 orang (8.57%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (48.57%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan senantiasa melakukan pengawasan secara detail di Sheers Gallery.

**Tabel 4.46 Pengawasan terhadap pekerjaan dilakukan secara profesional di Sheers Gallery
Pernyataan (Y.10)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Setuju	9	12.86	12.86	12.86
	Tidak Setuju	20	28.57	28.57	41.43
	Ragu-Ragu	12	17.14	17.14	58.57
	Setuju	29	41.43	41.43	100.00
	Sangat Setuju	70	100.00	100.00	
	Total				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.46 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (41.43%), setuju sebanyak 12 orang (17.14%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (28.57%) dan sebanyak 9 orang (12.86%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban paling banyak adalah yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 29 orang (41.43%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pengawasan terhadap pekerjaan dilakukan secara profesional di Sheers Gallery.

8. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.47
Uji Validitas (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37,4714	40,688	,691	,889
VAR00002	37,5143	42,775	,582	,896
VAR00003	37,4429	41,787	,636	,893
VAR00004	37,5000	40,978	,687	,890
VAR00005	37,5000	41,790	,667	,891
VAR00006	37,6000	40,533	,645	,893
VAR00007	37,3143	42,827	,618	,894
VAR00008	37,3714	41,280	,664	,891
VAR00009	37,3000	42,010	,664	,891
VAR00010	37,6429	39,073	,696	,889

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.47 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden.

Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sub) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

Tabel 4.48
Uji Validitas (X₂)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	53,2143	42,432	,397	,810
VAR00002	53,3000	43,691	,423	,807
VAR00003	53,1571	40,540	,557	,796
VAR00004	53,2143	43,301	,517	,802
VAR00005	53,2714	42,172	,448	,805
VAR00006	53,3714	44,005	,423	,808
VAR00007	53,3143	41,552	,466	,804
VAR00008	53,3857	41,922	,417	,808
VAR00009	53,2000	43,351	,358	,812
VAR00010	53,1286	43,795	,435	,807
VAR00011	53,2714	42,288	,488	,802
VAR00012	53,4286	42,509	,509	,801
VAR00013	53,1429	42,211	,462	,804
VAR00014	53,2429	43,404	,354	,812

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.48 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (empat belas) butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid (sub) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

Tabel 4.49
Uji Validitas (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	27,7714	16,295	,416	,672
VAR00002	27,9714	18,115	,309	,694
VAR00003	27,8429	16,772	,379	,681
VAR00004	27,9286	16,966	,417	,671
VAR00005	27,3857	16,617	,542	,646
VAR00006	27,3714	18,005	,385	,679
VAR00007	27,4143	17,985	,329	,690
VAR00008	27,4143	17,551	,405	,674

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.49 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sub) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

Tabel 4.50
Uji Validitas (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35,7143	25,946	,455	,726
VAR00002	35,9143	28,514	,320	,745
VAR00003	35,7857	27,533	,329	,746
VAR00004	35,8714	27,708	,365	,739
VAR00005	35,3286	26,340	,580	,710
VAR00006	35,3143	28,132	,419	,732
VAR00007	35,3571	27,305	,447	,727
VAR00008	35,3571	27,798	,414	,732
VAR00009	35,4571	26,571	,483	,722
VAR00010	35,6571	27,417	,364	,740

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.50 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sub) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.51
Uji Reliabilitas (X₁) Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.51 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,902 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.52
Uji Reliabilitas (X₂) Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,817	14

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.52 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,817 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.53
Uji Reliabilitas (X₃) Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,705	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 4.53 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,705 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.54
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,752	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

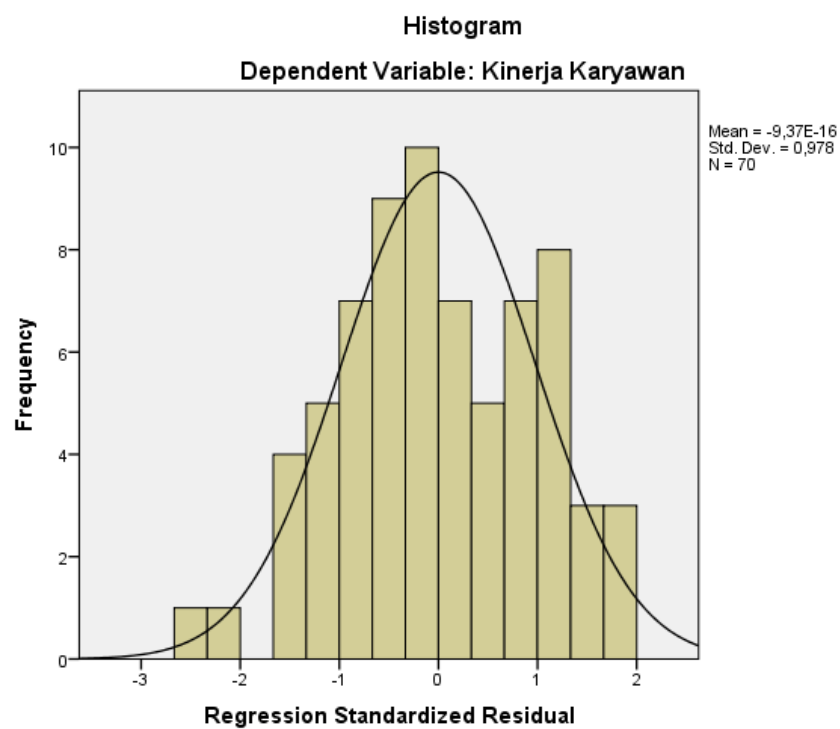
Dari tabel 4.54 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,752 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

9. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

1) Uji Histogram

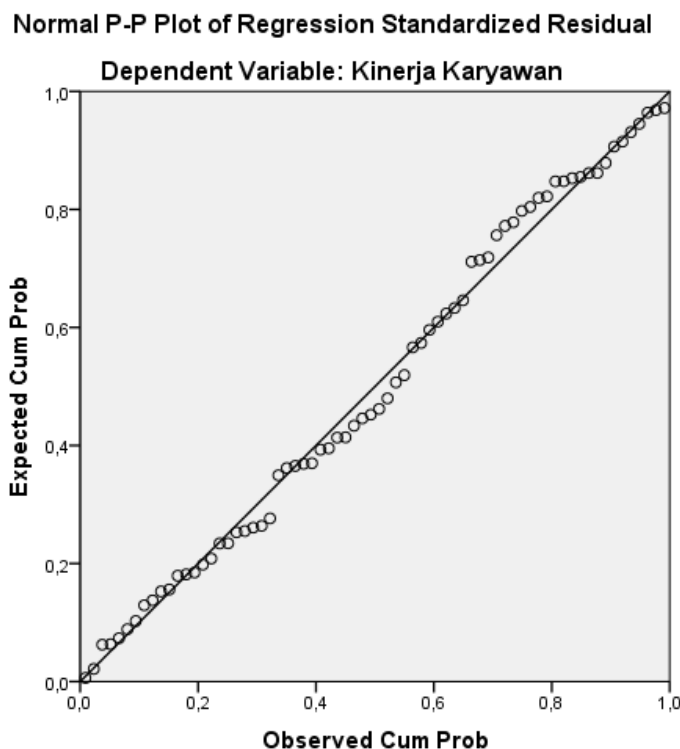


Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan Gambar 4.3, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2) Uji P-Plot



Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan Gambar 4.4, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kepuasan yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji regresi untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada penelitian ini.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

Tabel 4.55.
Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,522	1,915
Budaya Organisasi	,901	1,109
Kompensasi	,561	1,782

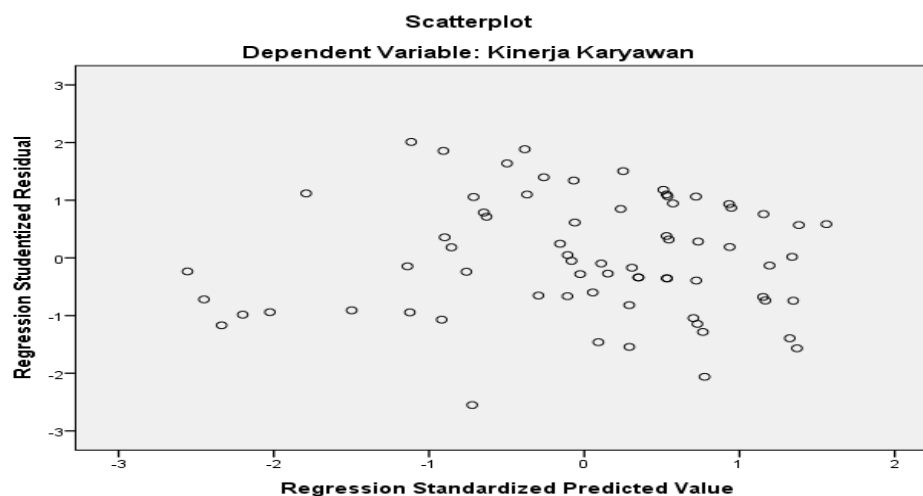
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel 4.55 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kepemimpinan sebesar $1,915 < 10$, budaya organisasi sebesar $1,109 < 10$, kompensasi sebesar $1,782 < 10$. Nilai *tolerance* kepemimpinan $0,522 > 0,1$, budaya organisasi $0,901 > 0,1$ dan kompensasi $0,561 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

10. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Tabel 4.56
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,233	1,674		1,334	,187
Kepemimpinan	,067	,033	,083	2,040	,045
Budaya Organisasi	-,021	,025	-,026	-,824	,413
Kompensasi	1,130	,048	,918	23,345	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.56 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2.233 + 0,067 X_1 - 0,021 X_2 + 1.130 X_3 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2.233.

- b. Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,067.
- c. Jika terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,021.
- d. Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,130.

11. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.57
Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,233	1,674		1,334		,187
Kepemimpinan	,067	,033	,083	2,040	1,994	,045
Budaya Organisasi	-,021	,025	-,026	-,824	1,994	,413
Kompensasi	1,130	,048	,918	23,345	1,994	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.57 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian signifikan dengan kriteria kinerja karyawan: H_a diterima dan H_0

ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$ H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$.

- a. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,040 > t_{tabel} 1.994$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis sebelumnya diterima.
- b. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} -0,824 < t_{tabel} 1.994$ dan signifikan $0,413 > 0,05$, maka H_2 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis sebelumnya ditolak.
- c. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 23,345 > t_{tabel} 1.994$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis sebelumnya diterima.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4.58
Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.
1	Regression	2135,630	3	711,877	361,936	2,74	,000 ^b
	Residual	129,813	66	1,967			
	Total	2265,443	69				

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 - b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan
- Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.58 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 361.936 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini (H_3) adalah diterima.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.59
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,940	1,40245

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.59 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,940 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 94% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi. Sedangkan sisanya $100\% - 94\% = 6\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,040 > t_{tabel} 1.994$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery. Hasil penelitian Arifin dkk (2019), Setyowati dan Haryani (2016), Suryadana dkk (2014), Nguyen dkk (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan yang meliputi: kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda jika kepemimpinan terjadi peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,067 atau 6,7%.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} -0,824 < t_{tabel} 1.994$ dan signifikan $0,413 > 0,05$, maka H_2 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Rantesalu dkk (2016) telah membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila budaya organisasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Hal ini menyatakan budaya organisasi dapat menjadi suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda jika budaya organisasi terjadi peningkatan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,021 atau -2,1%.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 23,345 < t_{tabel} 1.994$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Saban dkk (2020), Posuma (2013), Arifin dkk (2019), Setyowati dan Haryani (2016), Suryadana dkk (2014), Nguyen dkk (2020), Hakim dkk (2021), Yohanes dkk (2021) kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kompensasi yang meliputi gaji dan upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Hal ini menyatakan kompensasi dapat menjadi suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari regresi linier berganda jika kompensasi terjadi peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,130 atau 113%.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 361,936 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery. Maka hipotesis penelitian ini (H_4) adalah diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery, dimana $t_{hitung} 2,040 > t_{tabel} 1,994$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery, dimana $t_{hitung} -0,824 < t_{tabel} 1,994$ dan signifikan $0,808 > 0,05$.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery, dimana $t_{hitung} 23,345 > t_{tabel} 1,994$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sheerss Gallery. Dimana bahwa berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 361,936 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk manajemen Sheerss Gallery, yaitu:

1. Pemberian inspirasi dan ide baru dapat mendorong untuk menemukan cara baru yang lebih efektif. Pimpinan harus bisa memberikan apresiasi dan lebih mendengarkan masukan dari karyawan terhadap perubahan, ide baru dan sistem pekerjaan terbaru agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih optimal terhadap karyawan sheerss gallery.
2. Pimpinan sheerss gallery harus bisa dengan bijak dalam memperhatikan proses recruitment. Efektifitas perekrutan tidak hanya diukur dari produktivitas perusahaan yang meningkat, namun juga harus menerima sumber daya manusia yang mahir dalam bidang pekerjaan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi finansial yang di berikan perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan itu sendiri. Sheerss gallery harus memperhatikan dalam pemberian kompensasi dan memberi kesempatan karyawan untuk berkembang agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pengaruh pimpinan yang signifikan dapat meningkatkan kinerja. Karyawan dan pimpinan lebih meningkatkan komunikasi dan motivasi kerja dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab agar kinerja pada sheerss gallery tetap baik dan sesuai dengan harapan bersama baik karyawan maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. *The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap*.
- Beach. (2014). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi Keduabelas. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Cahyani, A. D. (2022). DEMAM THYPOID PADA ANAK DI RUANG HAMKA RSUD PKU MUHAMMADIYAH DELANGGU. *MOTORIK Jurnal Ilmu Kesehatan*, 17(1), 51-57.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hofstede, Geert. (2012). *Culture's Consequences. International Differences in Work – Related Values*. Beverly Hills/London/New Delhi : Sage Publication.
- INDRAWAN, M. (2017). *The Contribution of Low-Cost Carrier Airlines in ASEAN Integration (2001-2014)* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Bina Aksara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2015). *Prilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy. Jakarta : Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. (2017). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail. (2019). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Pasaribu, R.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Psikologi UI.
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). *Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company*. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Robbins, P. Stephen, (2014), *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, dkk, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Rusiadi., Subiantoro, Nur dan Hidayat, Rahmat. (2016). *Metode Penelitian:Manajemen, Manajemen dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amos. Lisrel*. Medan:USU Press.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: SIE YKPN.
- Soeprihantono, J. (2013). *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Sule dan Saefullah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2.. Jakarta : Prenhallindo.
- Tika, Pabundu. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal:

- Arifin, Samsul., Putra, Arif Rachman dan Hartanto, Cahya Fajar Budi. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*. Vol 1, No 1, Agustus 2019. ISSN 2685-869X (media online). Hal 22 – 29.
- Hakim, Muhlis., Kamase., Jeni., Serang, Serlin dan Arfah, Aryati. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja. *SEIKO:Journal of Management & Business*. Volume 4 Issue 1 (2021) Pages 98 – 115. ISSN:2598-831X (Print) and ISSN:2598-8301 (Online).
- Lina, Dewi. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*. Vol 14 No . 1 / Maret 2014.
- Milanie, Feby. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askrido Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah “DUNIA ILMU”*. Vol. 2 No.1 Maret 2016
- Milanie, Feby. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada Sat Brimob Polda Sumut. *Jurnal Ilmiah Research Sains*. Vol. 3 No.1 Pebruari 2017.

- Nguyen, Phong Thanh., Arifani, Az Zahra Tania., Susanti, Azzalia Yuniar., Rizky, M dan Mahaputra. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Performance :Competence, Compensation And Leadership. *Dinasi Internasional Journal of Economics Finance dan Accounting*. Volume 1, Issue 3, July 2020. E-ISSN:2721-303X, P-ISSN:2721-3021
- Pane, Jagarin dan Astuti, Sih Darmi. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang). *TEMA*. Vol 6 Edisi 1, Maret 2009 hal 67 -85.
- Posuma, Christilia O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656.
- Rantesalu, Agustina., Mus, Abdul Rahman., Mapparenta dan Arifin, Zaenal. (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Research in Business and Management*. Volume 4 ~ Issue 9 (2016) pp: 08-14. ISSN(Online):2347-3002.
- Saban, Darwis., Basalamah, Salim., Gani, Achmad dan Rahman, Zainuddin. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*. Vol. 5, No. 1, January 2020.
- Sari, Abu., Zamzam, Fakhry dan Syamsudin, Harun. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Vo 1 . 1, No. 2, Desember 2020. e-ISSN: 2745-7257
- Setyowati, Intan dan Haryani, Sri. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jembatan - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Tahun XIII No 2, Oktober 2016| 57
- Sulantara, I. Made., Mareni, Putu Kepra., Sapta, I. Ketut Setia dan Suryani, Ni Kadek. (2020). The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*. Vol. 5, No. 5, September 2020
- Suryadana, Liga., Hardiyana, Aan dan Yahya, Asep. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8, No. 1, April 2014, 27-39. ISSN 2443-0633.
- Widodo, Djoko Setyo. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis (JMM)*. Vol. 13 No. 2.

Yohanes S., Jefirstson R.R., Farid O., Fellyanus H. (2021). The Effect of Compensation and Competence on Performance with Motivation as a Variable Intervening an Employee In Partners Of The Central Statistics Agency, Lubuklinggau City, South Sumatra, Indonesia. *Review of Management and Entrepreneurship*. Volume 05, Number 02, October 2021. p-ISSN 2548-3536. e-ISSN 2548-3552.