

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. JALIMAS INDAH PERKASA PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :
IBNU ZAQI
NIM. 2017201091

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAK KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
PROF. K. H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ibnu Zaqi
NIM : 2017201091
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi,
Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jalimas
Indah Perkasa Purwokerto

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 22 Mei 2024

Saya yang menyatakan



Ibnu Zaqi

NIM.2017201091



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. JALIMAS INDAH PERKASA PURWOKERTO**

Yang disusun oleh Saudara **IBNU ZAQI NIM 2017201091** Program Studi **S-1 Ekonomi Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis, 20 Juni 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Sekretaris Sidang/Penguji

Amanah Aida Qur'an, S.E.Sy., M.E.
NIP. 19930820 202012 2 013

Pembimbing/Penguji

Muhammad Ash-Shiddiqy, M.E.
NIP. 19950314 202012 1 010

Purwokerto, 25 Juni 2024

Mengesahkan
Dekan,



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin
Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Ibnu Zaqi NIM. 2017201091 yang berjudul:

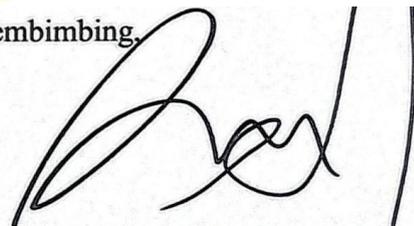
ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JALIMAS INDAH PERKASA PURWOKERTO

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu Ekonomi Syariah (S.E.).

Wassalamu alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 15 Mei 2024

Pembimbing.



Muhammad Ash-Shiddiqy, M.E.

NIP. 19950314 202012 1 010

MOTTO

Dunia berjalan secara 3D. Maka janganlah kamu melihat sesuatu hanya dari satu sisi. Lihatlah dari sisi yang lain juga.



ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JALIMAS INDAH PERKASA PURWOKERTO

Oleh: Ibnu Zaqi

NIM. 2017201091

Email: ibnuzaqi44@gmail.com

ABSTRAK

Di era modern ini, sangatlah penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menerapkan rencana tindakan yang efektif yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan tenaga kerjanya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan dibidang konveksi merupakan perusahaan yang menghasilkan pakaian berupa baju atau celana yang di produksi jika terdapat pesanan. Sektor konveksi di Indonesia merupakan industri strategis yang berkembang pesat ini sesuai dengan data dari Badan Pusat Statistik. PT. Jalimas Indah Perkasa dibangun dengan tujuan memberikan pengalaman terbaik bagi para pegawai dan pembeli. PT. Jalimas Indah Perkasa merupakan pabrik yang bergerak di bidang konveksi Mereka telah menekuni usaha bidang konveksi sejak tahun 1994 dan resmi menjadi Persero Terbatas (PT) pada tahun 2023. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Metode dalam pengambilan sampel adalah non probability sampling dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan meliputi uji validitas, uji reliability, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan alat bantu SPSS versi 26. Berdasarkan hasil uji validitas, uji reliability dan uji asumsi klasik, data yang digunakan dalam penelitian ini valid dan normal. Hasil pada uji-t dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji F dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto. Digunakannya penelitian ini merupakan sebuah acuan atau pertimbangan bagi perusahaan mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja yang berdampak pada kepuasan kinerja sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan

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

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE,
LEADERSHIP, COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN PT. JALIMAS INDAH PERKASA PURWOKERTO**

By: Ibnu Zaqi

NIM. 2017201091

Email: ibnuzaqi44@gmail.com

ABSTRACT

In this modern era, it is very important for an organization or company to have the ability to identify and implement effective action plans aimed at increasing the productivity and overall performance of its workforce. Human Resources (HR) are very important and must be possessed in an effort to achieve organizational or company goals. Companies in the convection sector are companies that produce clothing in the form of shirts or trousers which are produced when there is an order. The convection sector in Indonesia is a strategic industry that is growing rapidly, according to data from the Central Statistics Agency. PT. Jalimas Indah Perkasa was built with the aim of providing the best experience for employees and buyers. PT. Jalimas Indah Perkasa is a factory that operates in the convection sector. They have been involved in the convection business since 1994. and officially became a Limited Liability Company (PT) in 2023. This research uses quantitative research methods. The population in this research is employees at PT. Jalimas Indah Perkasa with a sample size of 63 respondents. The sampling method is non-probability sampling with data collection techniques using questionnaires. Data analysis in this research includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t tests, F tests, and coefficient of determination tests using SPSS version 26 tools. Based on the results of the validity test, reliability test and classical assumption test, the data used in this research is valid and normal. The results of the t-test can be concluded that organizational culture has a significant effect on employee performance, leadership has no significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on employee performance and motivation has no significant effect on employee performance. The results of the F test analysis can be concluded that the variables of organizational culture, leadership, compensation and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto. The use of this research is a reference or consideration for companies regarding the influence of organizational culture, leadership, motivation and compensation on performance which has an impact on performance satisfaction as input in making decisions.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Compensation, Motivation and Employee Performance.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor 158/1987 dan Nomor : 0643/U/1987.

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	be
ت	ta'	T	te
ث	ša	Š	es (dengan titik diatas)
ج	jim	J	je
ح	ħa	H	ha (dengan garis dibawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	žal	Ž	ze (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	er
ز	zai	Z	zet
س	sin	S	es
ش	syin	Sy	es dan ya
ص	šad	S	es (dengan garis dibawah)
ض	d'ad	D	de (dengan garis dibawah)
ط	ṭa	T	te (dengan garis di bawah)
ظ	ža	Z	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	G	ge
ف	fa'	F	ef
ق	qaf	Q	qi

ك	kaf'	K	ka
ل	lam	L	'el
م	mim	M	'em
ن	nun	N	'en
و	waw	W	w
هـ	ha'	H	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	Y	ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

عِدَّة	ditulis	'iddah
--------	---------	--------

3. Ta' marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandal "al" serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karāmah al-auliyā'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t.

زكاة لفظ	Ditulis	Zakāt al-ḥiṭr
----------	---------	---------------

4. Vokal Pendek

ا	Fathah	ditulis	a
إ	Kasrah	Ditulis	i
أ	Dammah	Ditulis	u

5. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	a
	جَاهِلِيَّة	ditulis	a
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>jahiliyah</i>
	تَانَس	Ditulis	<i>tansa</i>
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	i
	كَرِيمِي	Ditulis	<i>karim</i>
4.	Dammah + wawu mayi	Ditulis	u
	فَرُوض	Ditulis	<i>farud</i>

6. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
	بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>ainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>au</i>
	قَوْل	Ditulis	<i>qaul</i>

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَتُ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
إِنْشَكْرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

8. Kata sandang alif + lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamssiyah* tersebut.

السماء	Ditulis	<i>as-Samá</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawí al-furúḍ</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala karunia serta limpahan rahmat yang begitu banyaknya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dari dunia perkuliahan. Dari banyaknya usaha serta doa yang selalu dilantikan setiap saat tentunya dengan segala hambatan, kesulitan, dan segala hal yang perlu dikorbankan. Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk program studi Ekonomi Syariah.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito M.Ag., selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag, M.M., selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Prof. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

8. Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I, selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. H. Sochimim, Lc., M.Si., selaku Koordinator Prodi Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
12. Muhammad Ash-Shiddiqy, M.E., selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih atas kesabarannya dalam membimbing dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh Dosen dan Staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah membekali ilmu pengetahuan selama ini dan segala bantuan serta fasilitas yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Amin Fauzi selaku owner PT. Jalimas indah perkasa dan juga Imam Ashari selaku manager PT. Jalimas indah perkasa yang telah membantu saya dan mengizinkan untuk melakukan penelitian di PT. Jalimas Indah Perkasa.
15. Para Karyawan PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto yang telah meluangkan waktu untuk membantu pengisian kuesioner dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Teman-teman satu angkatan 2020 terutama kelas Ekonomi Syariah B yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan cerita, kenangan dan kehangatan serta kekeluargaan pelajaran hidup yang luar biasa.
17. Seluruh keluarga saya yang telah membantu saya dan selalu mendukung semua proses pengerjaan skripsi.

18. Untuk Eka Nuraini yang telah membantu dan mendukung saya dalam pembuatan skripsi ini.
19. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
20. Tidak lupa untuk diri saya sendiri yang sudah berjuang sampai titik sekarang ini.

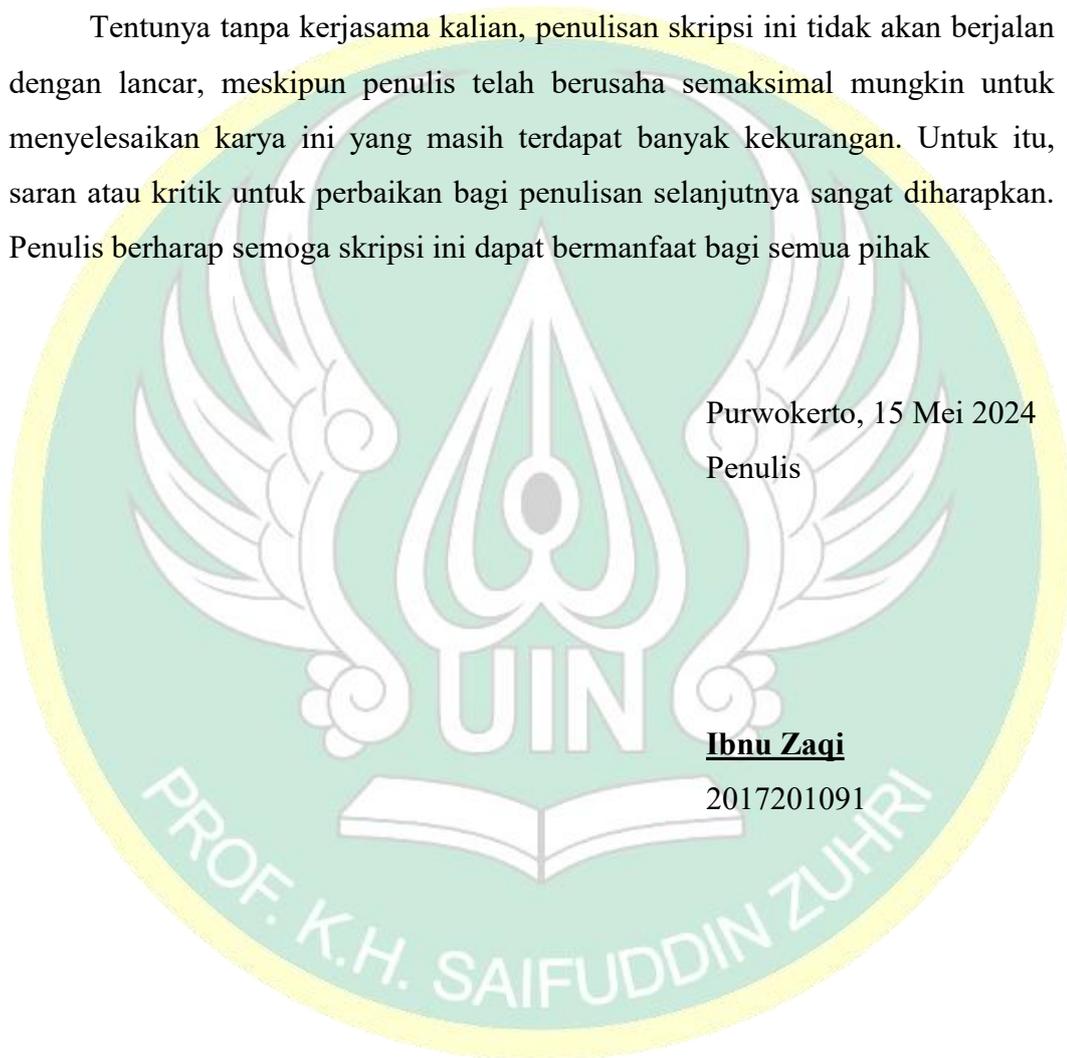
Tentunya tanpa kerjasama kalian, penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar, meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan karya ini yang masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu, saran atau kritik untuk perbaikan bagi penulisan selanjutnya sangat diharapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Purwokerto, 15 Mei 2024

Penulis

Ibnu Zaqi

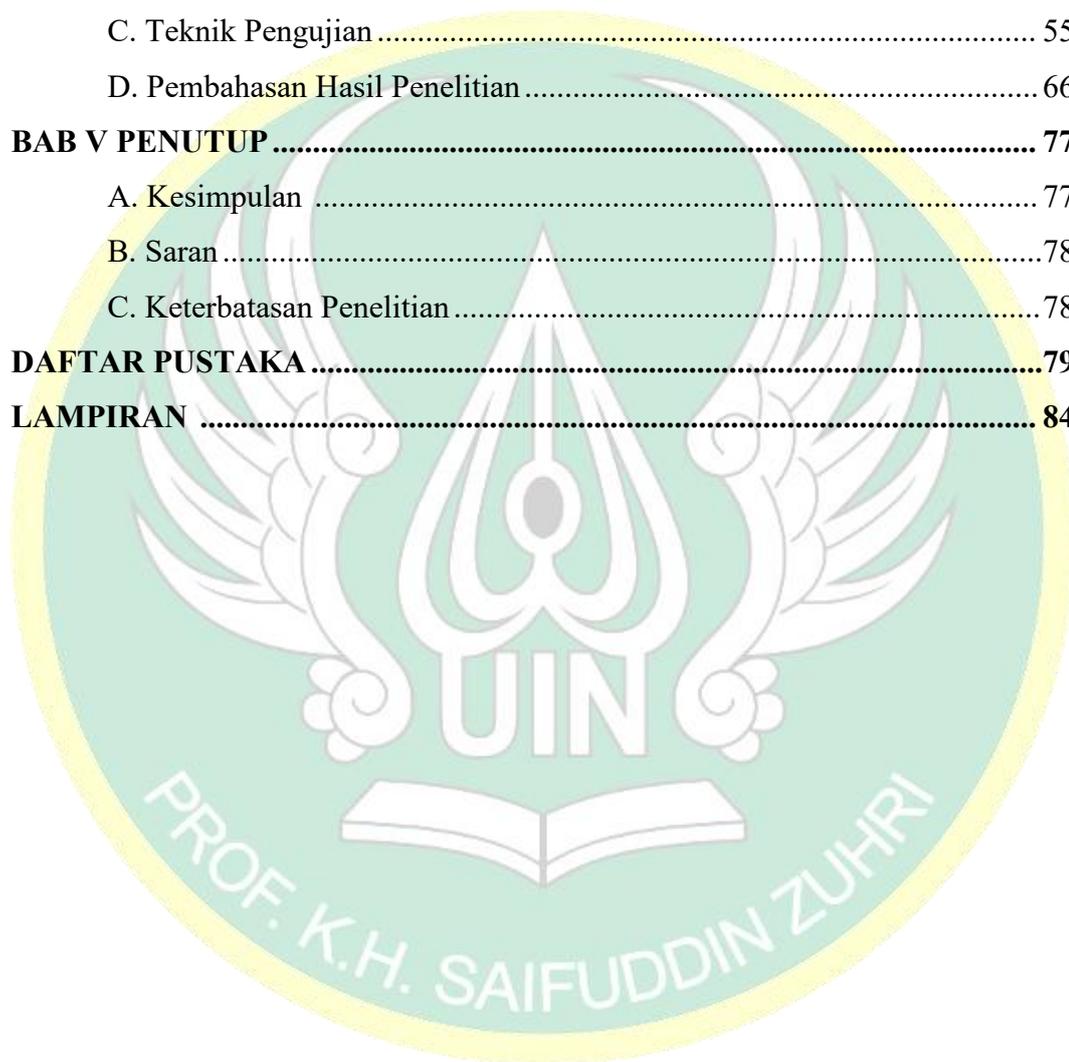
2017201091



DAFTAR ISI

COVER	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PENDOMAN TRANSLITASI ARAB-INDONESIA	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori	11
B. Landasan Teologis	27
C. Kajian Pustaka	33
D. Kerangka Teori	37
E. Rumusan Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian	40

D. Variabel dan indikator penelitian	42
E. Pengumpulan Data Penelitian	44
F. Analisis Data Penelitian	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Objek Penelitian	51
B. Karakteristik Responden	54
C. Teknik Pengujian	55
D. Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
C. Keterbatasan Penelitian	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	84



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Mesin	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Indikator Variabel	42
Tabel 4.1 Daftar Mesin	51
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur	53
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jabatan.....	53
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	54
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)	55
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)	55
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi (X4)	56
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.11 Uji Normalitas	58
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.14 Hasil Regresi linear Berganda	60
Tabel 4.15 Hasil Uji t	62
Tabel 4.16 Hasil Uji F	64
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	36
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi	52



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Jawaban Responden
- Lampiran 3 Uji Validitas
- Lampiran 4 Uji Reliability
- Lampiran 5 Uji Normalitas
- Lampiran 6 Uji Multikolinearitas
- Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 8 Uji Parsial (t)
- Lampiran 9 Uji Simultan (F)
- Lampiran 10 Uji Determinasi (R²)
- Lampiran 11 Surat Penelitian
- Lampiran 12 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 13 Tabel Nilai t
- Lampiran 14 Tabel Nilai F
- Lampiran 15 Transkrip wawancara
- Lampiran 16 CV Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modern ini, sangatlah penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menerapkan rencana tindakan yang efektif yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan tenaga kerjanya. Hal ini terbukti menjadi elemen penting dalam mencapai kesuksesan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam pandangan bisnis saat ini. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh orang-orang yang bekerja didalamnya. Individu-individu dalam perusahaan lah yang berkontribusi terhadap pertumbuhan, produktivitas, dan kinerja secara keseluruhan. Mulai dari pimpinan hingga karyawan entry level, setiap orang berperan penting dalam membentuk kesuksesan perusahaan (Panjaitan, 2018: 52). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan Hasibuan (2016 : 10) menjelaskan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan untuk terwujudnya tujuan dari organisasi itu sendiri. Akan percuma walaupun sarana prasarana sangat memadai dan alat-alat yang digunakan sangat canggih, jika perusahaan tidak mengikut sertakan peran aktif karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Teori atribusi (*attribution theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang mengintrepretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang mengintrepretasikan alasan atau sebab perilakunya. Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha, sedangkan kekuatan eksternal (*eksternal forces*) yaitu faktor-faktor yang

berasal dari luar misalnya keberuntungan, kesempatan dan lingkungan (Hidayati, 2002). Berdasarkan hal tersebut, seseorang akan termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu (Lubis, 2010).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mendorong semangat kerja yang positif maka peningkatan kemampuan dan kualitas SDM sangatlah diperlukan. Menurut Mangkunegara dalam Khaeruman (2021: 8) kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas dari para pegawai baik itu secara kualitas ataupun kuantitatif. Prestasi atau kinerja didefinisikan sebagai segala hasil yang didapat pegawai dalam melakukan tugasnya yang diberikan melalui keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu (Hasibuan, 2016: 94). Kinerja yang baik tidak datang dengan cepat.

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya (Syafrizal, 2019). Kinerja pegawainya dijelaskan dalam Q.S. Al-taubah ayat 105 (Rosyad et al., 2015: 149) yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”(Q.S. Al-taubah: 105).

Ayat diatas ditafsirkan oleh Quraish Shihab sebagai berikut: “Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”

(Rosyad et al., 2015: 149). Kinerja karyawan yg baik terjadi ketika karyawan merasa nyaman didalam sebuah organisasi dan juga diperkenalkan dengan budaya dari suatu organisasi atau perusahaan yang bagus.

Menurut Fred Luthans (2016), Budaya organisasi merupakan sesuatu yang berkembang atau di buat oleh kelompok tertentu dalam pengadaptasian dari sebuah permasalahan baik itu masalah dari luar atau dari dalam, yang dianggap sangat berhasil dan berharga. Hal ini disajikan kepada semua karyawan/anggota sebagai sarana yang bagus untuk memahami, berpikir, dan rasakan. Menurut Arianty (2014: 145), Budaya organisasi didefinisikan sebagai pemahaman yang percaya oleh seluruh organisasi dan sebuah juga sistem di antara para anggotanya yang berguna untuk membedakan antar organisasi. Budaya berperan dalam membentuk dinamika dan perilaku dalam suatu organisasi. Cara karyawan berperilaku, sikap mereka, dan efektivitas mereka di tempat kerja. Budaya organisasi adalah sarana yang menghubungkan karyawan dan perusahaan dan menurut Robbins menyatakan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat memengaruhi perilaku dan efisiensi karyawan. Kinerja pegawai ditentukan oleh budaya yang dianut dalam suatu organisasi (Listiani, 2005). Teori ini sama dengan penelitian (Sutoro et al., 2020) yang mendapati hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tapi penelitian dari Khasanah (2019), mendapati hasil budaya organisasi tidak positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi juga menjadi faktor penting bagi pemimpin dalam menentukan sikap dan arah kepemimpinannya. Karena pemimpin di tuntut untuk dapat menentukan budaya organisasi yang tepat agar tujuan organisasi itu dapat tercapai (Wibowo, 2016). Pemimpin organisasi juga harus berperan penting dalam menciptakan angkatan kerja yang berkinerja tinggi. Kepemimpinan di definisikan sebagai aturan yang dibuat untuk mendorong semangat kerja dan mencapai tujuan dan mencapai kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2016: 169).

Menurut Priyono (2010: 120), Seorang pemimpin menentukan kesuksesan dari oraganisasi tersebut. Keputusan, tindakan, dan visi seorang

pemimpin dapat berdampak besar pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Merupakan tanggung jawab mereka untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing tim mereka menuju pencapaian tujuan dan sasaran bersama. Keberhasilan dari perusahaan ditentukan terutama dari kinerja para pemimpin perusahaan. Dengan kepemimpinan yang baik *output* atau kinerja dari karyawan pun akan meningkat (Permana et al., 2020: 48). Kepemimpinan merupakan kelihaihan seseorang dalam mengurus suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan maksimal, yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan (Bukit et al., 2017: 42). Teori tersebut sama dengan hasil penelitian dari (Firmansyah & Maria, 2022) yang mendapati hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tapi berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Marjaya & Pasaribu (2019) yang mendapati hasil kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Di dalam organisasi global mereka berupaya mengembangkan dan memotivasi karyawannya untuk berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui berbagai aplikasi dan praktik SDM. Motivasi dianggap masuk kedalam indikator kinerja karyawan. karyawan yang bermotivasi bagus diharapkan bisa memberikan kinerja yang bagus pula. Maka dari itu motivasi yang bagus harus dimiliki oleh siapapun yang berpartisipasi didalam perusahaan tersebut.

Motivasi adalah pemberian semangat, arah, dan ketekunan untuk menggapai tujuan. Untuk mencapai tujuan motivasi berperan dalam hal psikologis karyawan (Tewal et al., 2017: 113). Sedangkan menurut Hasibuan (2016: 141), motivasi merupakan sesuatu yang diberikan sebagai penggerak yang dapat memicu semangat kinerja seseorang untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Menurut Rahardjo (2021: 200) Pegawai atau karyawan yang termotivasi akan melakukan akan lebih produktif dan lebih berorientasi secara kualitas. Oleh karena itu, menumbuhkan motivasi di antara karyawan merupakan aspek penting dari setiap strategi bisnis yang sukses. Teori tersebut sesuai dengan penelitian dari (Arifah & Lubis, 2019) yang mendapati

hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tapi penelitian dari Hidayat (2021) menghasilkan hasil yang terbalik, yang mendapati hasil motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi menjadi faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain motivasi yang dijelaskan tadi. Karena karyawan mendapat pendapatan untuk keluarganya, maka dari itu kompensasi menjadi sangat penting. Lebih lanjut, kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan baik itu uang maupun barang, sebagai hasil dari kinerja karyawan tersebut di perusahaan dengan adanya kompensasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja sesuai atau bahkan lebih daripada kompensasi yang diberikan (Hasibuan, 2016: 117). Kompensasi merupakan indikator penting dari status sosial karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana dukungan finansial tetapi juga menentukan tingkat pengakuan dan nilai mereka di tempat kerja. Paket kompensasi yang ditawarkan kepada seorang karyawan mewakili nilai yang diberikan pada keterampilan, pengalaman, dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Intinya, ini merupakan cerminan status mereka dalam hierarki perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan merata sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang termotivasi dan terlibat sehingga mendorong kesuksesan perusahaan. Dimana kompensasi yang dibahas disini adalah kompensasi dalam bentuk finansial

Hasibuan (2016: 118) mengemukakan balasan dari perusahaan ke pekerja atau kompensasi membuat para pegawai lebih bisa bekerjasama dan juga meningkatkan kinerja. Kompensasi bertujuan agar mendapat hasil pekerjaan yang maksimal. Pemberian sebuah imbalan menjadi hal yang amat penting bagi perusahaan karena ini menjadi tolak ukur perusahaan menjamin kesejahteraan pekerjanya. Kerugian yang disebabkan oleh kompensasi yang tidak memadai adalah perusahaan mungkin kehilangan karyawan yang berkinerja baik dan mungkin mengeluarkan biaya tambahan untuk menarik karyawan baru yang memenuhi syarat (Yahyo et al., 2013: 2). Teori ini sama dengan penelitian (Fernos & Wipi, 2023), yang mendapati hasil bahwa

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian dari Sari (2019). yang mendapati hasil kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi yang sesuai dan sesuai menyebabkan peningkatan motivasi dalam bekerja. Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi. Hal ini juga berlaku bagi pekerja di sektor industri, termasuk industri konveksi.

Perusahaan dibidang konveksi merupakan perusahaan yang menghasilkan pakaian berupa baju atau celana yang di produksi jika terdapat pesanan (Juniar, 2015: 175). Sektor konveksi di Indonesia merupakan industri strategis yang berkembang pesat ini sesuai dengan data dari Badan Pusat Statistik (2023) yang menyatakan bahwa perkembangan industri tekstil di indonesia pada tahun 2022 meningkat 9,34% dari tahun sebelumnya. Ini merupakan peningkatan ke 2 terbesar selama 2 dekade terakhir. Saat ini, industri konveksi tidak hanya terbatas pada produksi pakaian saja, namun sudah merambah ke bidang lain. Misalnya, banyak usaha di industri konveksi yang menyediakan jasa seperti pembuatan desain kaos, sablon, bordir dan jasa lainnya yang memastikan pakaian siap digunakan segera. Jadi tidak hanya memproduksi pakaian semata tapi juga instrumen pendukung lainnya.

Biasanya pengusaha yang bergerak di bidang produk konveksi cenderung memiliki permintaan yang tinggi dan menerima pesanan dalam jumlah besar pada waktu-waktu tertentu, termasuk menjelang lebaran dan juga awal tahun ajaran baru. Spesifikasi ini menyederhanakan pengoperasian bisnis konveksi bagi pengusaha, memastikan kelancaran operasional dan ekspansi berkelanjutan. Konveksi perlu beradaptasi dengan zaman modern agar motif dan bentuknya tetap relevan sehingga tetap enak dipandang dan menarik.

PT. Jalimas Indah Perkasa dibangun dengan tujuan memberikan pengalaman terbaik bagi para pegawai dan pembeli. PT. Jalimas Indah Perkasa merupakan pabrik yang bergerak di bidang konveksi dan pemilik perusahaan ini yaitu bapak Amin Fauzi. Perusahaan ini beralamat di Jl.

Pamujan Raya, RT 05/RW 12, Pamujan Teluk Purwokerto Selatan, Banyumas. 53145 (Samping mushola baturrohman). Mereka telah menekuni usaha bidang konveksi sejak tahun 1994 dan resmi menjadi Persero Terbatas (PT) pada tahun 2023. Mereka terus konsisten menghadirkan produk-produk terbaik bagi pelanggan. Kebanyakan dari konsumen dari perusahaan ini merupakan pemilik dari beberapa merek pakaian yang mempunyai produk sendiri. Manajer perusahaan tersebut mengatakan bahwa mereka selalu melakukan perbaikan secara rutin yang bertujuan untuk menjaga kualitas produk dan menjaga kepercayaan pelanggan. Sebagai perusahaan yang profit oriented bukan berarti mereka melupakan faktor-faktor lain yang selama ini membuat perusahaan ini tetap bertahan dan terus berkembang. Kemanfaatan perusahaan bagi para pelanggan serta masyarakat lingkungan sekitar menjadi salah satu tujuan perusahaan ini untuk selalu terus berkembang.

Pada dasarnya PT. Jalimas Indah Perkasa melayani pembuatan segala macam produk yang berhubungan dengan kebutuhan sandang. Selain memproduksi sendiri juga menerima maklon Jahit, Sablon, dan Bordir. Beberapa produk yang sering kerjakan Antara lain: Kaos Clothing Branded, Kaos Komunitas / Event, Seragam Sekolah / Kerja, Jersey Olahraga, Kemeja, Pakaian Dinas Harian (PDH), Pakaian Dinas Lapangan (PDL), Jaket / *Hoodie* / *Sweater*, Celana Trening, *Polo Shirt*

Berdasarkan data dari Manajer PT. Jalimas Indah Perkasa hasil produksi bulanan perusahaan ini sebagai berikut :

Tabel 1.2

Bulan	Tahun	Produksi	Kompensasi (finansial)
Januari	2022	11.059	Gaji
Februari	2022	10.105	Gaji
Maret	2022	11.222	Gaji, Bonus
April	2022	12.219	Gaji
Mei	2022	9.951	Gaji
Juni	2022	14.053	Gaji, Bonus
Juli	2022	13.140	Gaji
Agustus	2022	16.831	Gaji

September	2022	21.505	Gaji, Bonus
Oktober	2022	19.200	Gaji
November	2022	14.756	Gaji
Desember	2022	3.041	Gaji, Bonus
Jumlah		157.082	

Sumber : Data PT. Jalimas Indah Perkasa

Berdasarkan data diatas, pada tahun 2022 rata-rata produksi perbulan yaitu 13.090, Tidak selalu produksi di perusahaan ini mengalami peningkatan, seperti di bulan februari, mei, juli, oktober, november, desember. Pada bulan-bulan tersebut PT. Jalimas Indah Perkasa mengalami penurunan produksi. Bahkan pada bulan desember turun lebih dari 50% dari produksi pada bulan november dan untuk menjaga kualitas produk, menjaga kepercayaan pelanggan dan menjaga hubungan antara perusahaan dan pembeli maka sangat dibutuhkan SDM yang mumpuni untuk dapat memenuhi semua target produksi. Maka peneliti tertarik untuk meneliti ini dengan penelitian yang memiliki judul. *“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jalimas Indah Perkasa”*.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa?
2. Apakah Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa?
3. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa?
4. Apakah Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa?
5. Apakah Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa?

C. Tujuan

1. Memberikan bukti empiris tentang budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Jalimas Indah Perkasa.
2. Memberikan bukti empiris tentang gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Jalimas Indah Perkasa.
3. Memberikan bukti empiris tentang kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Jalimas Indah Perkasa.
4. Memberikan bukti empiris tentang motifasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Jalimas Indah Perkasa.
5. Memberikan bukti empiris tentang budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, motivasi, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Digunakan untuk memberikan pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa.

2. Bagi Perusahaan

Di dalam perusahaan, digunakannya penelitian ini merupakan sebuah acuan atau pertimbangan bagi perusahaan mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja yang berdampak pada kepuasan kerjadan sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan.

3. Bagi Akademis

Digunakannya penelitian ini adalah sebagai literature dan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa.

E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk memberikan pemahaman yang lebih rinci untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai permasalahan yang akan dibahas dalam

skripsi ini, penulis akan menjelaskan secara sistematis sebagaimana diuraikan di bawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Yang meliputi pendahuluan dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Terdiri dari teori tentang budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, motivasi, kinerja karyawan dan juga teori yang menjadi landasan

BAB III METODE PENELITIAN

Membahas berbagai metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian. Hal ini mengidentifikasi jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan gambaran umum PT. Jalimas Indah Perkasa deskripsi lokasi penelitian yang terdiri dari sejarah, struktur organisasi, manusia, sumber daya, baku, alat, dan proses produksi, serta manajemen produksi dalam kaitannya dengan produksi PT. Jalimas Indah Perkasa.

BAB V PENUTUP

Menjelaskan kesimpulan dari pembahasan, saran-saran dan kata penutup. Sedangkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penulisan skripsi ini, serta lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup terdapat dibagian akhir.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Teori Atribusi

Teori atribusi (*attribution theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang mengintrepretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang mengintrepretasikan alasan atau sebab perilakunya. Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha, sedangkan kekuatan eksternal (*eksternal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar misalnya keberuntungan, kesempatan dan lingkungan (Hidayati, 2002). Berdasarkan hal tersebut, seseorang akan termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu (Lubis, 2010).

Teori atribusi berusaha menjelaskan cara kita mempertimbangkan orang secara berbeda, tergantung pada arti atau makna yang kita hubungkan pada perilaku tertentu. Apabila kita mengamati perilaku individu, kita berusaha mempertimbangkan apakah disebabkan factor internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan faktor internal adalah faktor yang kita yakini dibawah control pribadi individu. Sedangkan perilaku yang disebabkan faktor eksternal adalah apa yang kita bayangkan adalah situasi memaksa individu melakukannya (Wibowo, 2014: 62).

Proses atribusi adalah proses persepsi menentukan apakah perilaku atau kejadian yang diamati disebabkan untuk sebagian besar oleh factor internal atau eksternal. Sebagai factor internal termasuk kemampuan atau motivasi orang, sedangkan factor eksternal termasuk kekurangan sumber daya, orang lain atau hanya keberuntungan (Wibowo, 2014: 63).

Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010: 9) kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas dari para pegawai baik itu secara kualitas ataupun kuantitatif dalam periode waktu tertentu sesuai tanggung jawabnya. Rahayu (2021) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja bagian dari kinerja dalam pencapaian oleh seorang individu berdasarkan tingkah laku kerja dengan menjalankan kegiatan dengan cara bekerja. Tercapai atau tidaknya pemenuhan tugas yang erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Memastikan keberhasilan suatu perusahaan memerlukan pertimbangan tingkat kinerja, yang merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan dan merupakan kualitas ataupun kuantitas hasil kerja dalam sekelompok ataupun individu terhadap organisasi dengan melakukan fungsi ataupun tugas pokok dengan adanya pedoman terhadap standar operasional prosedur, norma, ukuran ataupun kriteria yang sudah berlaku ataupun ditetapkan terhadap organisasi. Prestasi atau kinerja didefinisikan sebagai segala hasil yang didapat pegawai dalam melakukan tugasnya yang diberikan melalui keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu (Hasibuan, 2016: 94).

Kinerja dijelaskan oleh Amstrong dan Baron adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode

waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi (Fahmi, 2016: 137).

b. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Harahap & Tirtayasa, (2020) menjelaskan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan digolongkan menjadi tiga kelompok diantaranya sebagai berikut :

- 1) Faktor Kompetensi Individu. Kompetensi individu yakni keterampilan serta kemampuan seseorang untuk melaksanakan kinerja. Terhadap kompetensi seorang individu dapat memengaruhi dengan dua faktor, yakni : *Pertama*, kemampuan serta ketrampilan kerja, karena setiap orang untuk bekerja dapat memengaruhi terhadap berbagai kesehatan fisik ataupun mental, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja mereka. Kesehatan fisik dan mental individu memungkinkan orang untuk bekerja untuk jangka waktu yang lama dan membuat mereka layak. Di sisi lain, karyawan yang merasa tidak enak badan mudah lelah dan tidak dapat melakukan kerja keras. *Kedua*, Motivasi dan etos kerja. Penjelasan tersebut sangatlah penting untuk meningkatkan kerja karyawan. Motivasi ataupun semangat dalam bekerja dapat mempengaruhi berbagai latar belakang lingkungan masyarakat, keluarga karyawan, nilai-nilai agama serta budaya. Karyawan telah melihat pekerjaannya untuk beban ataupun obsesi berkinerja buruk. Di sisi lain, karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai

kebutuhan, tantangan, dan pencapaian mengarah pada keunggulan.

- 2) Faktor Dukungan Organisasi, Dalam melakukan setiap tugas, pegawai yang membutuhkan berbagai macam dukungan dalam berorganisasi di tempat kerjanya. Melalui dukungan ini dengan berbagai macam bentuk yakni : *Pertama*, Pengorganisasian, Dengan kata lain, semua orang harus menjelaskan apa tujuan dalam pencapaian serta perlu mereka lakukan dengan pencapaian dalam berbagai macam tujuan itu. Setiap individu memahami ataupun memiliki penjelasan tugas dengan secara jelas. *Kedua*, Penyediaan sarana dan prasarana kerja, Penggunaan teknologi canggih dirancang tidak hanya dengan mengembangkan dalam kinerja, namun dapat memberikan suatu kenyamanan ataupun kemudahan dalam bekerja. *Ketiga*, Kenyamanan lingkungan kerja. Penggunaan teknologi canggih dirancang tidak hanya dengan mengembangkan dalam kinerja, namun dapat memberikan suatu kenyamanan ataupun kemudahan dalam bekerja.
- 3) Faktor Dukungan Manajemen. Kinerja terhadap perusahaan serta dukungan terhadap orangnya dengan memiliki ketergantungan terhadap kesanggupan secara manajerial dengan pihak manajemen ataupun seorang pemimpin, cara membangun dalam rencana hubungan industrial ataupun sistem kerja secara harmonis ataupun aman, dengan meningkatkan suatu kompetensi pekerja, oleh karena itu dapat mengembangkan setiap motivasi secara keseluruhan dalam bekerja dengan maksimal.

c. Elemen Kinerja

Menurut Sinambela (2016), terdapat empat elemen kinerja sebagai berikut :

- 1) Hasil pencapaian dalam bekerja dengan diperoleh seseorang ataupun secara intuisi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang dicapai secara perorangan atau berkelompok.
- 2) Dalam menjalankan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti bahwa aturan yang ditetapkan harus diikuti ketika melakukan tugas individu atau lembaga.
- 4) Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan harus sesuai dengan aturan yang diterima.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Ulum (2016: 96), mendefinisikan budaya organisasi merupakan sebuah simbol, norma atau peraturan, tradisi berkembang dalam sebuah organisasi dan menggambarkan kepribadian organisasi tersebut. Budaya organisasi memiliki peran komunikasi yang penting bagi anggota. Fungsi-fungsi tersebut antara lain yaitu menyediakan anggota dengan sebuah perasaan identitas individu dan kolektif, memberikan kontribusi serta membantu sosialisasi terhadap anggota. Menciptakan organisasi dengan budaya kinerja tinggi harus menempatkan pengelolaan SDM sebagai pusat utama (Wibowo, 2018: 259). Budaya organisasi penggambaran nilai2 bersama yang mengatur interaksi semua orang didalam organisasi maupun diluar organisasi.(Aziz, 2015: 15)

Sudarmanto (2009: 182) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi dalam jangka panjang. Budaya organisasi mungkin akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan

perusahaan dan budaya organisasi dapat dibuat agar meningkatkan kinerja anggota atau karyawannya. Listiani (2005: 186), menyatakan bahwa budaya suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku dan produktivitas karyawan. Budaya yang dianut menentukan kinerja pegawai. Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai sebuah asumsi utama yang didapatkan dan dikembangkan oleh sekelompok orang yang belajar dan tau tentang problem dari luar maupun dari dalam. Bagusnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja melebihi perusahaan dengan budaya organisasi yang kurang bagus (Wibowo, 2018: 248).

Sudarmanto (2009: 165) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku, dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi. Sudarmanto (2009: 166) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan bagian nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari atau menjadi identitas perusahaan atau organisasi.

Kemudian penjelasan dalam budaya berorganisasi yang dijelaskan Rizal et al., (2021) Budaya organisasi bagian dari suatu pengendali serta arah dengan membentuk adanya perilaku ataupun sikap untuk anggotanya terhadap organisasi. Secara kelompok ataupun individu pada seseorang tidak pernah terlepas budaya organisasi serta untuk anggota organisasi dapat memengaruhi dengan berbagai macam sumber daya yang tersedia. Sedangkan menurut Wibowo (2010), menyatakan budaya organisasi bagian dari norma-norma ataupun nilai-nilai terdapat didalam suatu organisasi serta selalu mengajarkan terhadap para pekerja yang akan datang. Penjelasan tersebut budaya organisasi ada kaitannya dengan perasaan bersama ataupun keyakinan, keteraturan di suatu proses ataupun perilaku secara historis dengan selalu menjalankan norma-norma ataupun nilai-nilai.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Sudarmanto (2009: 165), budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Menetapkan tapal batas, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan yang lainnya
- 2) Membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi tersebut.
- 3) Untuk mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada ketentingan pribadi seseorang
- 4) Meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat bagi para anggota atau karyawannya.
- 5) Sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku karyawan
- 6) Budaya organisasi akan menghasilkan komitmen dan misi organisasi

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Sudarmanto (2009: 171) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko
- 2) Perhatian ke rincian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada rincian.
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen menghasilkan efek pada orang-orang dalam organisasi.

- 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dari pada pertumbuhan.

d. Tipe-tipe budaya organisasi

Handy (1981) menyatakan menyatakan bahwa tipe-tipe budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya kekuatan: merupakan sumber kekuatan inti yang menonjolkan kontrol. Terdapat beberapa peraturan atau prosedur dan atmosfer kompetitif, berorientasi pada kekuatan, dan politis.
- 2) Budaya peran: pekerjaan dikontrol oleh prosedur dan peraturan. Peran atau deskripsi jabatan adalah lebih penting daripada orang yang mengisi jabatan tersebut.
- 3) Budaya tugas: tujuannya bersama-sama membawa orang yang tepat dan membiarkan mereka melakukan tugas, Pengaruhnya lebih didasarkan pada kekuatan ahli daripada kekuatan posisi atau pribadi.
- 4) Budaya orang: individu adalah titik utama, Organisasi hanya ada untuk melayani individu yang ada dalam organisasi.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Hasibuan (2016: 170), mengemukakan kepemimpinan adalah alat memengaruhi seseorang agar bisa bekerjasama dan meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan merupakan sesuatu tentang pemimpin dan cara memimpin (Aziz, 2014: 2). Veithzal & Mulyadi (2003: 2) menyatakan bahwa, kepemimpinan sebagai proses memengaruhi untuk menentukan tujuan, memotivasi anggota untuk mencapai sebuah hasil, dan memengaruhi budaya di organisasi

tersebut. Kepemimpinan juga di artikan sebagai *power* untuk menggerakkan dan memengaruhi setiap individu dan merupakan sebuah alat untuk membujuk orang agar mau melakukan sesuatu secara senang hati.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan kinerja atau keberhasilan organisasi atau sebuah perusahaan. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif dan tentu setiap orang punya caranya masing-masing (Sudarmanto, 2009: 133). Menurut Freeman dan Taylor, kepemimpinan merupakan kemampuan mengelola suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan maksimal, yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan (Bukit et al., 2017: 42). Kepemimpinan melibatkan prosedur rumit di mana seorang individu membimbing dan memotivasi setiap orang untuk mencapai misi, tugas, atau tujuan organisasi. Individu yang mencapai prestasi kepemimpinan yang signifikan memanfaatkan berbagai kualitas kepemimpinan, yang mencakup rasa percaya diri, nilai, etika, karakter, keahlian, kemampuan (Aprianto, 2016: 272).

Sudarmanto (2009 :133) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah carak mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin yang diterima orang lain sebagai pemimpin untuk memengaruhi orang ataupun kelompok agar mencapai tujuan yang diinginkan tanpa mengandalkan kekerasan (Fahmi, 2016:106).

b. Nilai-nilai Kepemimpinan

Fahmi(2016: 114) menyatakan bahwa nilai-nilai kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Teoritik yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.
- 2) Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
- 3) Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri
- 4) Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
- 5) Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan Sang Pencipta.
- 6) Sikap bijaksana. Sikap bijaksana ini menyangkut dengan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tidak berat sebelah, namun keputusan yang diambil adalah memikirkan banyak segi dan seimbang (balance).
- 7) Kesetiakawanan yang tinggi. Nilai kesetiakawanan yang tinggi menunjukkan pemimpin tersebut memiliki loyalitas tinggi pada sesama rekan kerja bahkan para karyawannya Kadang kala kita menemukan ada pemimpin yang egonya tinggi dan lebih mementingkan dirinya tanpa menghiraukan bahwa keputusannya telah memiliki muatan khianat pada yang lainnya.

c. Elemen Kepemimpinan

Moudjino (2002: 49) menjelaskan tentang elemen-elemen yang dianggap dapat memberikan efektifitas suatu kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) *Inisiatif*. Seorang pemimpin mengambil inisiatif apabila ia melakukan satu aktivitas tertentu, memulai sesuatu yang baru atau menghentikan sesuatu untuk dikerjakan

- 2) *Inquiry*. Pemimpin membutuhkan informasi yang komprehensif mengenai bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk keperluan itu, ia perlu mempelajari latar belakang suatu masalah, prosedur-prosedur yang harus ditempuh, dan tentang orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan yang dibidangnya.
- 3) *Advocacy*. Aspek memberi dorongan dan dukungan sangat penting bagi kepemimpinan seseorang karena sering timbul keraguan atau kesulitan mengambil kesimpulan di antara para eksekutif dalam satu organisasi atau karena adanya ide yang baik tetapi yang bersangkutan kurang mampu mempertahankannya
- 4) *Conflict Solving*. Apabila timbul konflik dalam organisasi, maka menjadi kewajiban bagi pemimpin untuk menyelesaikannya, ia perlu mencari akar dari konflik tersebut dan menyelesaikannya dengan musyawarah dan mufakat.

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah Segala jenis pendapatan moneter atau materi yang dihasilkan karyawan, sebagai hasil kerja mereka kepada perusahaan dan diberikan sebagai penggerak yang dapat memicu semangat kinerja seseorang sehingga orang tersebut mau bekerja sama, bekerja efektif, dan memadukan segala upaya untuk mencapai target yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2016: 117). Bangun (2018: 255) juga mendefinisikan kompensasi adalah suatu hal yang dihasilkan dan diterima pekerja atas kinerja yang mereka berikan pada pekerjaan mereka. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, insentif, dan berbagai bonus lainnya untuk menunjang kinerja karyawan tersebut.

Hasibuan (2016: 118), mengemukakan balasan dari perusahaan ke pekerja atau kompensasi membuat para pegawai lebih

bisa bekerjasama dan juga meningkatkan kinerja. Kompensasi, Istilah ini mengacu pada biaya yang harus dibayar perusahaan, agar dapat memotivasi karyawan supaya bekerja lebih baik daripada kompensasi yang diberikan, dan pada akhirnya memperoleh manfaat dalam hal kinerja kerja mereka (Sofyandi, 2013: 159).

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dia sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tantang dari kompensasi internasional (Mangkuprawira, 2014: 203). Menurut Muljani (2002) menyatakan pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Mangkuprawira (2014:205). Secara umum tujuan dari kompensasi adalah membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Menurut Muljani (2002) kompensasi dapat digunakan untuk:

- 1) Memperoleh personil yang berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Karena para perusahaan berkompetisi untuk mendapat karyawan yang diharapkan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada. Para karyawan dapat keluar jika kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

- 3) Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif
- 4) Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya
- 5) Memudahkan sasaran strategis. Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik. Kompensasi dapat digunakan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran ini dan dapat juga dipakai untuk mencapai sasaran strategis lainnya, seperti pertumbuhan yang pesat, kelangsungan hidup dan inovasi.

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di perusahaan, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.

Apabila perhitungan kompensasi didasarkan pada jabatan atau keterampilan yang relevan dengan jabatan, maka perusahaan juga akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berpotensi dan

mempunyai kinerja tinggi. Di satu pihak kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usahanya akan tercapai, di pihak lain karyawan juga dapat menikmati hasil berupa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan rasa puas. Dengan demikian kompensasi dapat dipandang sebagai alat untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri.

c. Dasar Perhitungan Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya. Menurut Gomez-Mejia, et al. (1995), dasar perhitungan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu menggunakan pendekatan pekerjaan atau jabatan (*job-based approaches*) dan menggunakan pendekatan keterampilan (*skill-based approaches*) (Muljani: 2002).

- 1) Kompensasi berdasarkan jabatan atau pekerjaan. Menurut Muljani (2002) Ada tiga komponen kunci untuk mengembangkan rencana kompensasi berdasarkan jabatan. Pertama, mewujudkan keadilan internal melalui evaluasi jabatan; kedua, mewujudkan keadilan eksternal melalui survei pasar; dan ketiga, mencapai keadilan individu.
- 2) Kompensasi berdasarkan keterampilan. Menurut Muljani (2002), alasan digunakannya keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi adalah karena *pertama*, karyawan yang berkemampuan tinggi atau yang mampu mengembangkan keterampilannya dapat menerima kompensasi yang lebih tinggi, walaupun jabatannya tetap. *Kedua*, nilai individu akan lebih tersorot daripada nilai pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan tentu akan tertarik pada perusahaan yang memberikan kompensasi

berdasarkan kemampuan dan keterampilan, sebab pada umumnya karyawan yang mempunyai keterampilan lebih, mengharapkan kompensasi yang lebih banyak pula.

6. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan beberapa faktor internal dan eksternal yang membuat perilaku seseorang berorientasi pada tujuan tertentu, motivasi juga memengaruhi intensitas, arah, dan perilaku seseorang dalam menuju tujuan bekerja (Ulum, 2016). Hasibuan (2016: 141), motivasi merupakan sesuatu yang diberikan sebagai penggerak untuk memicu semangat kinerja seseorang, dan bekerja efektif untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

Menurut sulasih (2016: 328), motivasi merupakan keadaan psikologis seorang individu yang bertanggung jawab untuk membangkitkan semangat, tujuan, dan tekad dalam tindakannya sendiri selaras dengan tujuan organisasi. Motivasi adalah istilah yang mengacu pada tindakan menginspirasi dan mendorong individu untuk terlibat dalam tindakan yang akan membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Rahardjo (2021:200) Pegawai atau karyawan yang termotivasi akan melakukan akan lebih produktif dan lebih berorientasi secara kualitas.

Teori motivasi yang dikemukakan Maslow menyatakan bahwa kebutuhan seseorang diatur dalam suatu aturan *hierarki* tentang kebutuhan dan orang akan memuaskan kebutuhan terendah sebelum mengarah ke kebutuhan tertinggi (Invancevich et al., 2007: 167). Chung & Meggison mengartikan motivasi sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performa pekerjaan. Santoso saroso menyatakan bahwa motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberi landasan bagi seseorang untuk bertindak

dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (Fahmi, 2016:88).

b. Bentuk-bentuk Motivasi

Bentuk-bentuk motivasi di jelaskan oleh Fahmi (2016: 89) sebagai berikut:

- 1) Motivasi ekstrinsik, motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.
- 2) Motivasi intrinsik, merupakan motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian memengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Bentuk-bentuk motivasi juga dijelaskan oleh Riyadi & Mulyapradana (2017) sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah semangat kerja karyawan dalam bekerja.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Riyadi & Mulyapradana (2017). Motivasi memberikan dampak yang positif bagi pekerja dan bagi perusahaan. Berawal dari adanya motivasi membuat pekerja menjadi semangat dalam bekerja, mau dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Manajer atau pimpinan yang berhasil dalam hal memotivasi karyawan seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan-tujuan motivasi tersebut antara lain : mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilitas karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

B. Landasan Teologis

1. Konsep Kinerja Karyawan Dalam Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya (Syafrizal, 2019). Kinerja pegawaiipun dijelaskan dalam Q.S. Al-taubah ayat 105 (Rosyad et al., 2015: 149) yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”(Q.S. Al-taubah: 105).*

Ayat diatas ditafsirkan oleh Quraish Shihab sebagai berikut: *“Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu” (Rosyad et al., 2015: 149).*

2. Konsep Budaya Organisasi Dalam Islam

Budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Menurut Usamah Abdul Kari m ar-Rifa`i Konsep Budaya Organisasi salah satunya terdapat pada Q.S. Al-Hujurat ayat 13 dan Q.S. Ali Imran ayat 104 (Wahyuni & Azizah, 2021) yaitu:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ
أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : *”Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti” (Q.S. Al-Hujurat: 13).*

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ
الْمُفْلِحُونَ

Artinya: “Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Mereka itulah orang-orang yang beruntung.” (Q.S. Ali Imran: 104).

Rangkaian ayat tersebut dapat dimengerti bahwa budaya organisasi Islami yang terbentuk adalah tuntunan keyakinan, kebiasaan yang dibentuk, dan terbentuk oleh sekumpulan individu melalui peraturan yang terdapat di dalam Al-Quran, dan Al-Hadist untuk menggapai tujuan yang diinginkan yaitu menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah SWT (Wahyuni & Azizah, 2021).

3. Konsep Kepemimpinan Dalam Islam

Menurut Muhammad (2017), hakikat pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota dan juga dapat memberikan pengaruh. Artinya, seorang pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi agar bawahan melakukan perintahnya. Menurut Muhammad (2017). ayat tentang kepemimpinan salah satunya di jelaskan dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 30 dan sebuah Hadist nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Imam Abu Dawud.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ

الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : “(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman,

“Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (Q.S. Al_Baqarah: 30).

Yang dimaksud dengan khalifah disini ialah setiap orang (tidak hanya Nabi Adam) yang diangkat menjadi pemimpin bagi yang lain, serta untuk menggantikan kepemimpinan dari generasi sebelumnya kepada generasi berikutnya. Al-Qurthubi menyimpulkan ayat 30 sura Al-Baqarah bahwa hukumnya wajib atas pengangkatan seorang khalifah dalam memutuskan perkara yang diperselisihkan manusia, menegakkan hukum-hukum serta mengingatkan mereka terhadap hal-hal yang keji dan yang penting. Hal-hal semacam ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya seorang pemimpin (Muhammad: 2017). Karena pentingnya peran pemimpin tersebut, maka Rasulullah saw. bersabda dalam hadistnya yang diriwayatkan oleh Imam Abu Dawud yang artinya:

“Diriwayatkan dari Ali bin Bahr bin Barriy, diriwayatkan dari Hatim bin Ismail, diriwayatkan dari Muhammad bin ‘Ajlan dan Nafi’, dari Abi Salamah, dari Abi Said Al-Khudrir, bahwa sesungguhnya Rasulullah SAW telah bersabda : “Apabila tiga orang akan melakukan perjalanan panjang (safar), hendaklah mereka menunjukkan salah seorang menjadi pemimpin.” (H.R. Imam Abu Dawud)”

Maksudnya dari hadist tersebut adalah apabila terdapat tiga orang yang sedang melakukan perjalanan, maka hendaklah mereka menjadi pemimpin salah seorang dari mereka. Janganlah berselisih karena perbedaan pendapat. Adapun tujuan dari penunjukan tersebut adalah agar menjadi penunjuk dalam mencapai tujuan mereka (Muhammad: 2017).

4. Konsep Kompensasi Dalam Islam

Islam sendiri, khususnya Al-Quran hanya membahas upah secara umum, akan tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah tetapi pembahasan tersebut dirangkum dalam bentuk filosofis yang masih membutuhkan penafsiran tersendiri. Pembahasan upah dalam Islam terkategori pada konsep ijarah.

Sedangkan ijarah sendiri lebih cenderung membahas perihal sewa menyewa. Oleh karena itu, menemukan bahasan tentang upah dalam perspektif Islam relatif sedikit dan bila ada, semua itu hanya bersifat nilai-nilai. Dalam Al-qur'an, Definisi Upah tidak tercantum secara jelas. Namun pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat (Rahman: 2017), seperti firman Allah SWT:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah: 105).

Tafsiran yang dikemukakan Quraish Sihab adalah bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan baik dan bermanfaat untuk diri kita. Karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa yang kita kerjakan. Inti dari penafsiran tersebut adalah perintah Allah untuk bekerja bagi diri kita dan adanya timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain setiap pekerjaan manusia akan mendapatkan ganjaran yang setimpal (Rahman :2017).

Selain itu penyampaian sesuatu yang menjadi hak kaum tenaga kerja juga harus lebih didahulukan dibanding yang lainnya. Seperti disebutkan dalam hadits dari Abdullah bin Umar yang artinya:

“Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya“. (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Kandungan dari hadits di atas adalah kewajiban membayar sebelum keringatnya kering. Artinya, hak pekerja harus lebih didahulukan, karena menunda apa yang menjadi haknya sama halnya

dengan memotong kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup. Dengan begitu, unsur kemanusiaan merupakan prioritas utama yang patut dilaksanakan penyewa tenaga kepada pemberi sewa tenaga kerja (Rahman: 2017).

5. Konsep Motivasi Dalam Islam

Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan serta untuk lebih meningkatkan performance dan sikap positif. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Motivasi Dijelaskan didalam Q.S. Ar-Ra'd ayat 11 (Nabila et al., 2021), yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا
مَا بِأَنفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ ءَالٍ

Artinya : *”Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*(Q.S. Ar-Ra'd: 11).

Ayat ini digunakan sebagai ayat motivasi bahwa Allah tidak akan mengubah nasib seseorang menjadi lebih baik kecuali dengan usaha dan jerih payahnya sendiri. Menurut At-Thabari, maksud ayat ini justru menjelaskan bahwa semua orang itu dalam kebaikan dan kenikmatan. Allah tidak akan mengubah kenikmatan-kenikmatan seseorang kecuali mereka mengubah kenikmatan menjadi keburukan sebab perilakunya sendiri dengan bersikap zalim dan saling bermusuhan kepada saudaranya sendiri (Nabila et al., 2021).

C. Kajian Pustaka

Peneliti melakukan tinjauan literatur dan menemukan berbagai penelitian dengan temuan untuk penelitian ini karena meraka menunjukkan bahwa masalah yang di eksplorasi disini belum pernah diteliti sebelumnya dan berbeda dengan yang diteliti oleh peneliti sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan Moh. Sutoro, Syamsi Mawardi, Endang Sugiarti (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” . Hasil Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan merupakan faktor yang berdampak pada olahraga. Dalam hal bekerja secara mandiri, kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan faktor penentu utama yang memengaruhi efisiensi pegawai yang bekerja di Kementerian Pemuda dan Olahraga dalam menjalankan tugas rutinnnya. Hal ini menunjukkan pentingnya menggunakan unsur kepemimpinan sebagai landasan bagi pertumbuhan dan pelatihan sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Syafriyadi Miftahul Munir Lubis, Dian Afif Arifah (2019). Yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indo Kaya Energi”. Dari Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa, Kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, dan budaya kerja dapat berkolaborasi dan berfungsi secara kolektif. meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 61,3%.

Penelitian yang dilakukan oleh Nazhar Amin Firmansy, Vera Maria (2022). Yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang”. Dari hasil Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa, pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menyoroti bahwa faktor-faktor ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan dalam peran mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Jhon Fernos & Istitkharah wipi (2023). yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang”, Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yeti Kule Gunawan Hasmin (2018). Yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai”. Menghasilkan kesimpulan, Kepemimpinan, budaya organisasi, Kompensasi, sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai. Kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai.

Penelitian yang dilakukan oleh Abu sari, fakhry zam zam, harun syamsudin (2020). Yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi tidak. Namun ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Moh. Sutoro, Syamsi Mawardi, Endang Sugiarti (2020). <i>Pengaruh Kepemimpinan,</i>	Kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan merupakan faktor yang berdampak pada olahraga. Dalam hal bekerja secara mandiri,	Mempunyai variabel yang sama yaitu kepemimpinan, kompensasi, kinerja pegawai dan budaya organisasi	Tempat penelitian, waktu penelitian, dan juga terdapat variabel yang berbeda

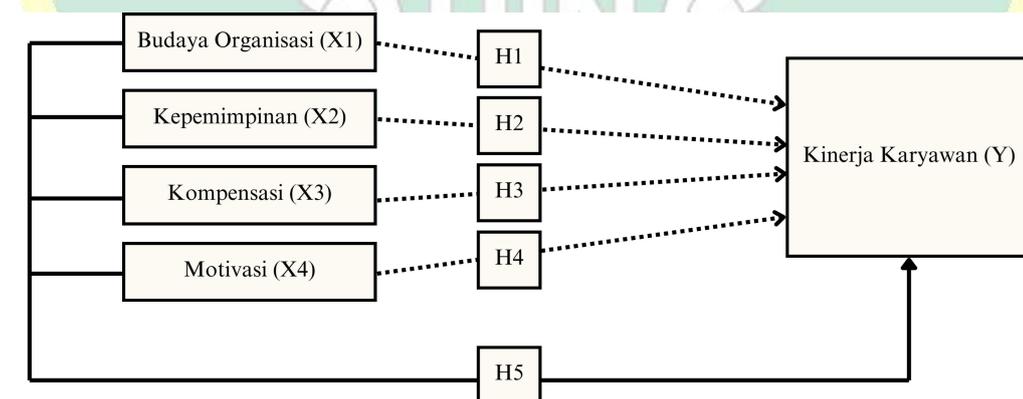
	<i>Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil</i>	kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan faktor penentu utama yang memengaruhi efisiensi pegawai yang bekerja di Kementerian Pemuda dan Olahraga dalam menjalankan tugas rutinnnya. Hal ini menunjukkan pentingnya menggunakan unsur kepemimpinan sebagai landasan bagi pertumbuhan dan pelatihan sumber daya manusia		
2.	Syafriyadi Miftahul Munir Lubis, Dian Afif Arifah (2019). <i>Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indo Kaya Energi .</i>	Kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, dan budaya kerja dapat berkolaborasi dan berfungsi secara kolektif. meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 61,3%.	Mempunyai variabel yang sama yaitu kepemimpinan, kompensasi, kinerja pegawai, Motivasi dan budaya organisasi	Tempat penelitian, waktu penelitian yang berbeda
3.	Nazhar Amin Firmansy, Vera Maria	hasilnya pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan	Mempunyai variabel yang sama yaitu	Tempat penelitian, waktu

	(2022). <i>Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang</i>	kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyoroti bahwa faktor-faktor ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan dalam peran mereka	kepemimpinan, kinerja pegawai, Motivasi dan budaya organisasi	penelitian dan juga Dipenelitian tersebut tidak ada variabel Kompensasi
4.	Jhon Fernos & Istikhrah wipi (2023). <i>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang</i>	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Mempunyai metode yang digunakan dan juga variabel kompensasi dan motivasi sebagai variabel dependen	Tempat penelitian, waktu penelitian dan juga dipenelitian tidak terdapat variabel budaya organisasi dan kepemimpinan
5.	Yeti Kule Gunawan Hasmin (2018). <i>Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai</i>	1) Kepemimpinan, budaya organisasi, Kompensasi, sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai. 2) Kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai	Mempunyai variabel yang sama yaitu Budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan juga kinerja pegawai	Tempat penelitian, waktu penelitian dan juga tidak ada variabel Motivasi

6.	Abu sari, fakhry zam zam, harun syamsudin (2020). <i>Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan</i>	hasil penelitian yang mengkaji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi tidak. Namun ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..	Mempunyai variabel yang sama yaitu Kepemimpinan, motivasi, Kompensasi dan kinerja pegawai	Tempat penelitian, waktu penelitian dan juga ada beberapa variabel yang berbeda
----	---	--	---	---

D. Kerangka Teori

Gambar 2.1
Kerangka penelitian



.....→

Menunjukkan pengaruh secara parsial

————→

Menunjukkan Pengaruh secara simultan

Variabel independen (X)

- X1 : Budaya Organisasi
 X2 : Kepemimpinan
 X3 : Kompensasi
 X4 : Motivasi

Variabel Dependen(Y)

- Y : Kinerja Karyawan

E. Rumusan Hipotesis

Sugiyono (2022: 63) mengemukakan bahwasanya hipotesis merupakan bagian dari jawaban awal rumusan masalah dan ditunjukkan dengan bentuk pernyataan. Hipotesis ini dianggap sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Listiani (2005: 186), menyatakan bahwa budaya suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku dan produktivitas karyawan. Budaya yang dianut menentukan kinerja pegawai. Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai sebuah asumsi utama yang didapatkan dan dikembangkan oleh sekelompok orang yang belajar dan tau tentang problem dari luar maupun dari dalam. Bagusnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja melebihi perusahaan dengan budaya organisasi yang kurang bagus (Wibowo, 2018: 248).

Didukung penelitian yang dilakukan (Sutoro et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kementerian Pemuda dan Olah Raga. Demikian dijelaskan bahwa jawaban sementara dari penelitian ini yaitu:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa

2. Pengaruh Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Freeman dan Taylor, kepemimpinan merupakan kemampuan mengelola suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan maksimal, yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan (Bukit et

al., 2017: 42). Hasibuan (2016: 170), mengemukakan kepemimpinan adalah alat memengaruhi seseorang agar bisa bekerjasama dan meningkatkan kinerjanya.

Didukung penelitian yang dilakukan (Firmansyah & Maria, 2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang” menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian dijelaskan bahwa jawaban sementara dari penelitian ini yaitu:

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bangun (2018: 255) menjelaskan bahwa kompensasi dapat berupa gaji pokok, insentif, dan berbagai bonus lainnya untuk menunjang kinerja karyawan tersebut. Motivasi digunakan agar dapat memotivasi karyawan supaya bekerja lebih baik daripada kompensasi yang diberikan, dan pada akhirnya memperoleh manfaat dalam hal kinerja kerja mereka (Sofyandi, 2013: 159).

Didukung penelitian dari (Fernos & Wipi, 2023) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang” menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian dijelaskan bahwa jawaban sementara dari penelitian ini yaitu:

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rahardjo (2021:200) Pegawai atau karyawan yang termotivasi akan melakukan akan lebih produktif dan lebih berorientasi secara kualitas. Hasibuan (2016: 141), motivasi merupakan sesuatu yang diberikan sebagai penggerak untuk memicu semangat kinerja seseorang, dan bekerja efektif untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

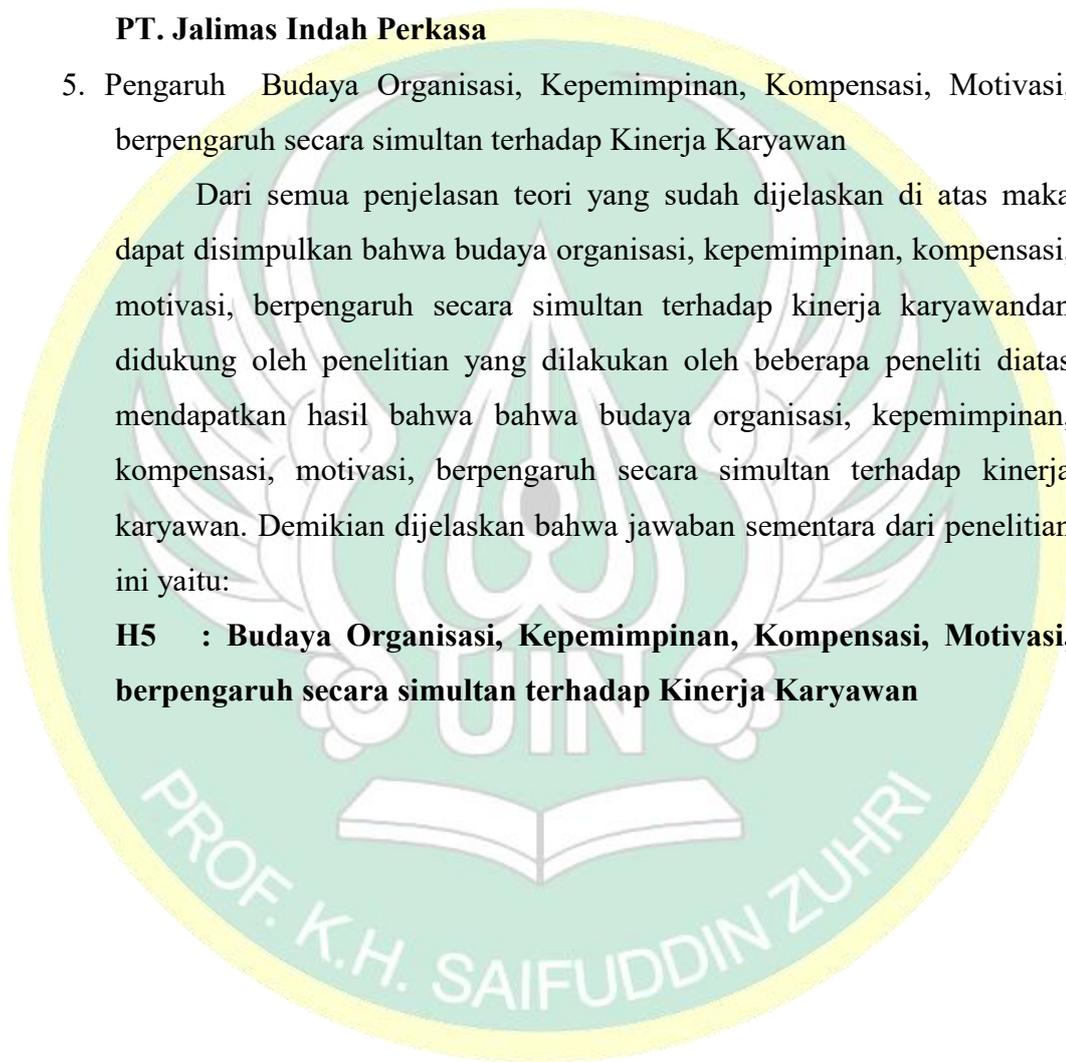
Didukung penelitian dari (Arifah & Lubis, 2019) yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadapkinerja Karyawan PT. Indo Kaya Energi” menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian dijelaskan bahwa jawaban sementara dari penelitian ini yaitu:

H4 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa

5. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Dari semua penjelasan teori yang sudah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, motivasi, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti diatas mendapatkan hasil bahwa bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, motivasi, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Demikian dijelaskan bahwa jawaban sementara dari penelitian ini yaitu:

H5 : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dan mendapatkan data-data dengan menggunakan metode survey, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan (survei) kepada responden. Tujuannya untuk memperoleh bukti adanya hubungan variabel penelitian seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode yang didasari pada filsafat postpositivisme, dipergunakan dalam sebuah kondisi objek ilmiah yang menjadikan peneliti instrumen kunci dalam penelitian (Sugiyono, 2022: 8).

Jenis riset kuantitatif deskriptif di gunakan untuk mendeskripsikan bagaimana dampak budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di PT. Jalimas Indah Perkasadan juga menyebar angket kepada karyawan PT. Jalimas Indah Perkasa. Penelitian dimulai dari awal bulan september 2023 sampai dengan April 2024.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2022: 80) menyatakan bahwasanya populasi ialah suatu daerah umum yang terdiri atas objek-objek dan subjek-subjek yang sifat-sifat dan ciri-cirinya ditentukan sendiri oleh peneliti untuk tujuan penelitiannya dan dari situlah ia menarik kesimpulan. Populasi dipenelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Jalimas Indah Perkasa yang berjumlah 63 karyawan.

Sampel yakni sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk sampel yang dibutuhkan dari total populasi secara akurat, penting untuk mempertimbangkan ukuran dan karakteristik populasi serta menggunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai (Sugiyono, 2022: 81).

Teknik *sempling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Jenis *nonprobability sampling* dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sering disebut juga *sensus*. Yang merupakan teknik pengambilan sampel yang mensurvei seluruh populasi dan digunakan jika populasinya relatif kecil atau ingin melakukan studi generalisasi dengan error yang sangat rendah. Istilah lainnya adalah *sampling jenuh*, yaitu *sensus* yang mensurvei seluruh populasi (Sugiyono, 2022: 85).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini akan mencakup keseluruhan populasi yang diteliti, yaitu semua karyawan PT. Jalimas Indah Perkasa yaitu sebanyak 63 karyawan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kerlinger & Lee dalam Maheswari & Dwiutami (2013: 53) menyatakan jika minimal jumlah sampel penelitian kuantitatif adalah 30 responden. Ini sama seperti pendapat Miysell & Wasisto (2020: 46) yang menyatakan hal yang sama.

D. Variabel dan indikator penelitian

1. Variabel Bebas / *independent*

Variabel *Independent* yakni variabel yang dapat memengaruhi perubahan maupun timbul variabel – variabel dependent (terikat) Sugiyono, (2022: 39). Melalui riset, peneliti meneliti 4 variabel Independent, yakni Budaya Organisasi (X1), kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3) dan Motifasi (X4). Yang dalam penelitian ini di ukur dengan *skala likert*.

2. Variabel Terkait / *dependent*

Variabel *Dependent* (variabel terikat) yakni suatu variabel dengan memengaruhi ataupun menjadikan suatu akibat, dengan adanya variabel bebas, Sugiyono, (2022: 39). Melalui riset tersebut, variabel terikat atau dependent dengan peneliti ambil yakni Kinerja Karyawan (Y).

3. Indikator Penelitian

Tabel 3.1
Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan Waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. 	Santoso (2020)
Budaya Organisasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Misi 2. Konsisten 3. Adaptibilitas 4. Pelibatan 	Supardi & Aulia , (2022)
Kepemimpinan (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Pengawasan 2. Kebutuhan akan prestasi 3. Kecerdasan 4. Ketegasan 5. Kepercayaan diri 	Fatma, Latif & Furwanti (2020)
Kompenasi (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 	Arianto (2015)
Motivasi (X4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif 4. Kreatifitas 5. Rasa tanggung jawab 	Rahmat (2020)

E. Pengumpulan Data Penelitian

Cara pengumpulan data untuk digunakan dalam penelitian akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara ialah teknik agar mengetahui secara mendalam tentang objek yang diteliti (Sugiyono, 2022: 137). wawancara dipenelitian ini dilakukan kepada sang manajer dari PT. Jalimas Indah Perkasa untuk mendapatkan data-data yang akan digunakan.

2. Observasi

Observasi yakni metode dengan kunjungan langsung ke tempat penelitian (Sugiyono, 2022: 145). Observasi yang dilakukan ialah melihat langsung proses-proses yang ada di PT. Jalimas Indah Perkasa untuk memperoleh pandangan komprehensif mengenai operasi dan prosedur perusahaan, sehingga memungkinkan wawasan yang lebih mendalam mengenai fungsi perusahaan secara keseluruhan.

3. Kuisisioner/angket

Kuisisioner/angket yakni pengumpulan data yang menanyakan pertanyaan/pendapat dari responden (Sugiyono, 2022: 143). Penyebaran kuisisioner dilakukan pada seluruh karyawan yang ada di PT. Jalimas Indah Perkasa dan menggunakan *skala likert*.

Melalui *skala likert*, variabel dapat dijabarkan ataupun diukur melalui indikator variabel. Indikator-indikator tersebut dapat disusun menjadi item-item instrumen berupa pernyataan dan pertanyaan, dengan menggunakan gradasi dari sangat positif hingga negatif, (Sugiyono, 2022: 93)

Model *skala likert* digunakan dengan 5 jawaban, yakni:

STS	: Sangat Tidak Setuju bernilai 1
TS	: Tidak Setuju bernilai 2
N	: Netral dengan bernilai 3
S	: Setuju dengan bernilai 4
SS	: Sangat Setuju bernilai 5

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer mengacu pada proses penyajian informasi secara langsung kepada peneliti atau penerima data (Sugiyono, 2022). Penyajian data primer secara langsung memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan akurat dan dapat diandalkan, karena menghilangkan potensi bias atau salah tafsir yang mungkin timbul dari sumber sekunder. Data primer pada penelitian ini adalah hasil observasi dan penyebaran angket pada seluruh karyawan yang diukur dengan angket (kuisisioner).

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber informasi berharga yang secara tidak langsung diberikan kepada peneliti (Sugiyono, 2022). Jenis data ini dapat berasal dari berbagai sumber seperti catatan pemerintah, penelitian yang dipublikasikan, dan laporan perusahaan. Hal ini dapat digunakan untuk melengkapi data primer yang dikumpulkan oleh peneliti.

F. Analisis Data Penelitian

1. Metode Analisis Deskriptif

Sebuah alat yang melibatkan pengumpulan data, memahami dan menganalisisnya sedemikian rupa sehingga memberikan wawasan komprehensif mengenai masalah. (Sugiyono, 2022: 147).

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada alat pengukuran yang dapat diandalkan dan akurat ketika mengumpulkan atau menilai data. melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. (Sahir, 2021: 31).

Validitas instrumen riset tersebut dapat dilihat dari perbandingan nilai r hitung $\geq r$ tabel. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel maka,

pernyataan tersebut dikatakan valid. Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel maka, pernyataan tersebut dikatakan tidak valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ ($63 - 2 = 61$) dalam hal ini N adalah jumlah sampel. Jika r hitung memperoleh hasil lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2018: 51).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menjadi alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi (Sahir, 2021: 33). Menurut Ghozali (2018: 46), Pengujian reliabilitas bisa menggunakan Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sahir (2021: 69), Uji ini merupakan alat untuk menentukan apakah model regresi antar variabel berdistribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal, dan jika asumsi tersebut dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menguji normalitas. Apabila nilai signifikan $\geq 0,05$ maka data residual berdistribusi normal. Namun jika signifikansinya di bawah $0,05$ maka data sisa tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memeriksa apakah model regresi dapat ditemukan melalui korelasi variabel independen. Variance inflasi faktor (VIF) dan nilai toleransi dianalisis untuk mengetahui apakah terdapat multikolinieritas. Jika nilai toleransi sangat rendah sama dengan nilai VIF yang sangat tinggi (Karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai

cut off yang umum dipakai dapat menunjukkan dengan adanya *multikolinieritas* yakni nilai tolerance ≤ 0.10 ataupun VIF ≥ 10 . (Sahir, 2021: 70).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian di antara sisa observasi yang berbeda dalam suatu model regresi. (Sahir, 2021: 69). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode uji glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Hal ini dapat terlihat dari probabilitas signifikansinya. Apabila tingkat kesalahan koefisien korelasi masing-masing variabel independen kurang dari 5% berarti terdapat gejala heteroskedastisitas dan juga sebaliknya. Ada maupun tidak heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan ada tidaknya pola tertentu (Ghozali, 2018: 142).

4. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linear berganda memeriksa seberapa jauh perubahan nilai variabel dependent, bila variabel independent dimanipulasi / dirubah. Dalam penelitian ini dimana variabel bebas adalah Budaya organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Motivasi (X4) dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Rumus linear berganda.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$ = Intercept / Koefisien regresi

X1 = Budaya organisasi

X2 = Kepemimpinan

X3 = Kompensasi

X4 = Motivasi

e = Standar error atau nilai residual

5. Uji koefisien Determinan Adjusted (R²)

Widarjono (2018: 27) menyatakan, *Koefisien Determinasi Adjusted* (R²) digunakan untuk mengukur seberapa baik suatu model menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Nilai koefisien determinasinya antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai (R²) semakin mendekati 1 berarti hubungan antar variabel juga semakin tinggi. Analisis yang digunakan adalah *Adjusted R-squared*. Menambahkan variabel independen ke dalam model dapat menambah atau mengurangi nilai *R-squared* yang disesuaikan.

Pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai (R²) semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021: 54)

6. Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Uji statistik F merupakan alat pemeriksa apakah terdapat hubungan linear simultan antara variabel bebas dan variabel terikat secara umum (Widarjono, 2018: 29).

a. Hipotesis

Terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa. Rumusan Hipotesis :

H₀ : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \leq 0$, artinya Gaya Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto.

H_a : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 > 0$, artinya Gaya Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto

b. Kriteria Pengujian

Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah Variabel (Ghozali, 2018)

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5% maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama atau simultan, variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5% maka dapat diartikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 98).

c. Dasar Pengambilan Keputusan

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 3) Jika nilai sig (α) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 4) Jika nilai sig (α) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

7. Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Uji t memeriksa sebuah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (Widarjono, 2018: 31). Oleh karena itu, memahami konsep statistik ini dapat membantu peneliti menarik kesimpulan yang bermakna tentang data mereka dan membuat keputusan berdasarkan temuan.

a. Hipotesis

H_0 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \leq 0$, artinya Gaya Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto.

H_a : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 > 0$, artinya Gaya Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja

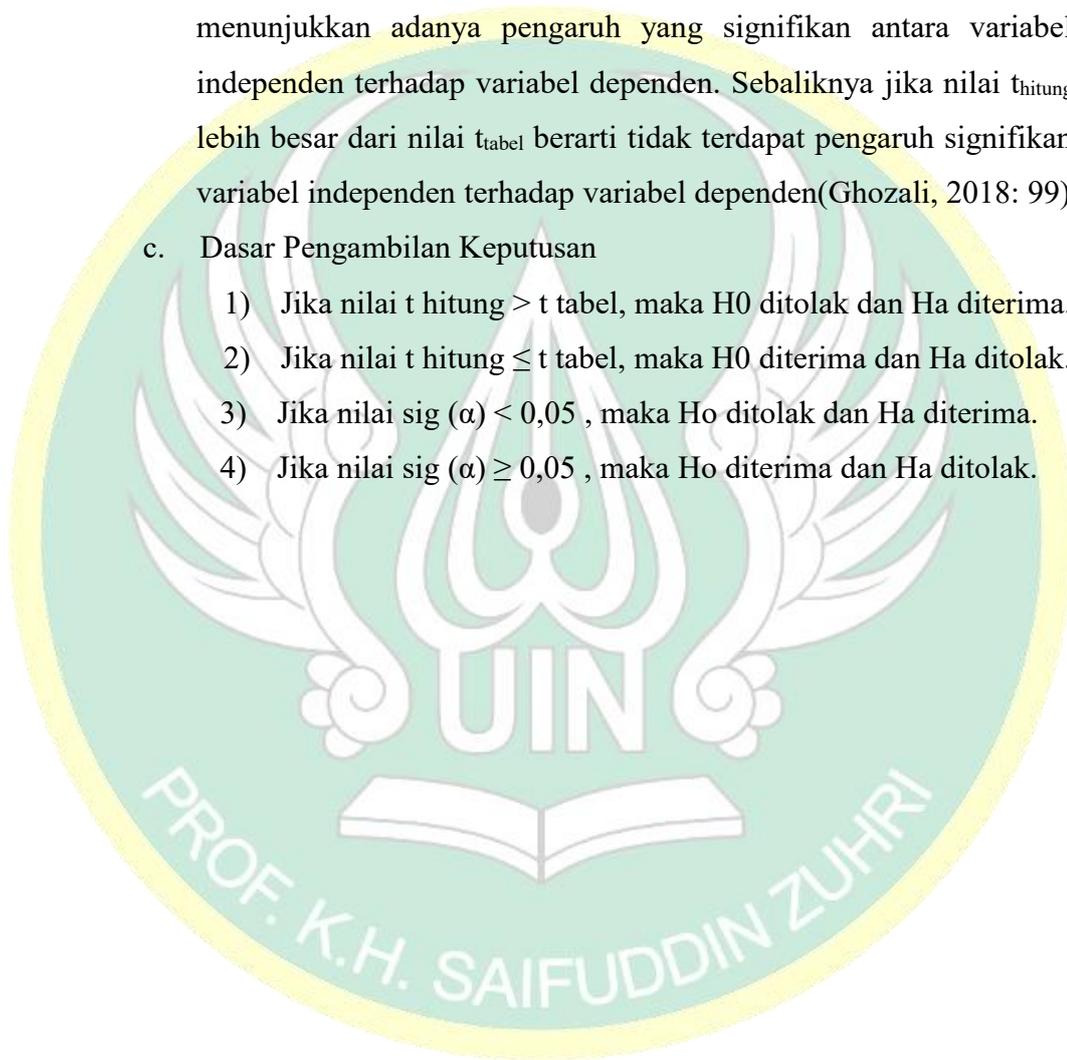
karyawan. Secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto

b. Kriteria Pengujian

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 5% (0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% (0,95). Jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 99).

c. Dasar Pengambilan Keputusan

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 3) Jika nilai $sig(\alpha) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 4) Jika nilai $sig(\alpha) \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil PT. Jalimas Indah Perkasa

PT. Jalimas Indah Perkasa adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang konveksi. Mereka telah menekuni usaha bidang konveksi sejak tahun 1994 dan terus konsisten menghadirkan produk-produk terbaik bagi para pelanggannya. Perusahaan ini selalu melakukan evaluasi dan perbaikan secara terus menerus untuk menjaga kualitas produk dan menjaga kepercayaan pelanggannya. Sebagai perusahaan yang profit oriented bukan berarti mereka melupakan faktor-faktor lain yang selama ini membuat perusahaan ini tetap bertahan dan terus berkembang. Kebermanfaatan perusahaan bagi pelanggan, karyawan, dan lingkungan sekitar menjadi salah satu tujuan perusahaan ini.

PT. Jalimas Indah Perkasa dibangun dengan tujuan memberikan pengalaman terbaik bagi para pegawai dan pembeli. Pemilik perusahaan ini yaitu bapak Amin Fauzi. Perusahaan ini beralamat di Jl. Pamujan Raya, RT 05/RW 12, Pamujan Teluk Purwokerto Selatan, Banyumas. 53145 (Samping mushola baturrohman). Mereka telah menekuni usaha bidang konveksi sejak tahun 1994 dan resmi menjadi Persero Terbatas (PT) pada tahun 2023.

Kebanyakan dari konsumen dari perusahaan ini merupakan pemilik dari beberapa merek pakaian yang mempunyai produk sendiri. Manajer perusahaan tersebut mengatakan bahwa mereka selalu melakukan perbaikan secara rutin yang bertujuan untuk menjaga kualitas produk dan menjaga kepercayaan pelanggan. Sebagai perusahaan yang profit oriented bukan berarti mereka melupakan faktor-faktor lain yang selama ini membuat perusahaan ini tetap bertahan dan terus berkembang. Kemanfaatan perusahaan bagi para pelanggan serta masyarakat lingkungan sekitar menjadi salah satu tujuan perusahaan ini untuk selalu terus berkembang.

Di PT. Jalimas Indah Perkasa juga terdapat banyak mesin-mesin yang berguna untuk menunjang kegiatan produksi perusahaan tersebut. Karena untuk menunjang kinerja yang baik dibutuhkan alat-alat yang baik pula Mesin-mesin tersebut antara lain :

Tabel 4.1
Daftar Mesin

No	Nama	Jumlah	Kondisi
1	Mesin Jahit Jarum 1	17 Unit	Baik
2	Mesin Obras Benang 4	8 Unit	Baik
3	Mesin <i>Overdeck</i> (KAM)	3 Unit	Baik
4	Mesin <i>Chainstitch</i> (Rantai)	2 Unit	Baik
5	Mesin <i>Kansai</i>	1 Unit	Baik
6	Mesin <i>Make Up</i>	1 Unit	Baik
7	Mesin <i>Bartack</i>	1 Unit	Baik
8	Mesin <i>Buttoon Hole Otomatis</i>	2 Unit	Baik
9	Mesin <i>Buttoon Snap</i>	2 Unit	Baik
10	Mesin <i>Buttoon Attach</i> (kancing)	2 Unit	Baik
11	Mesin <i>Cutting KM 8"</i>	2 Unit	Baik
12	Mesin <i>Cutting KM 10"</i>	2 Unit	Baik
13	Mesin <i>Cutting Octa RS-100</i>	1 Unit	Baik
14	Setrika Uap 25 Liter	1 Unit	Baik

Sumber : Data PT. Jalimas Indah Perkasa, 2024

Mesin-mesin tersebut digunakan sesuai kebutuhan produksi di perusahaan tersebut dan juga untuk mengoptimalkan produksi di PT. Jalimas Indah Perkasa.

2. Visi & Misi PT. Jalimas Indah Perkasa

a) Visi

Menjadikan PT. Jalimas Indah Perkasa masuk dalam tempat produksi ternama dan tepercaya akan kualitas serta berkomitmen memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen

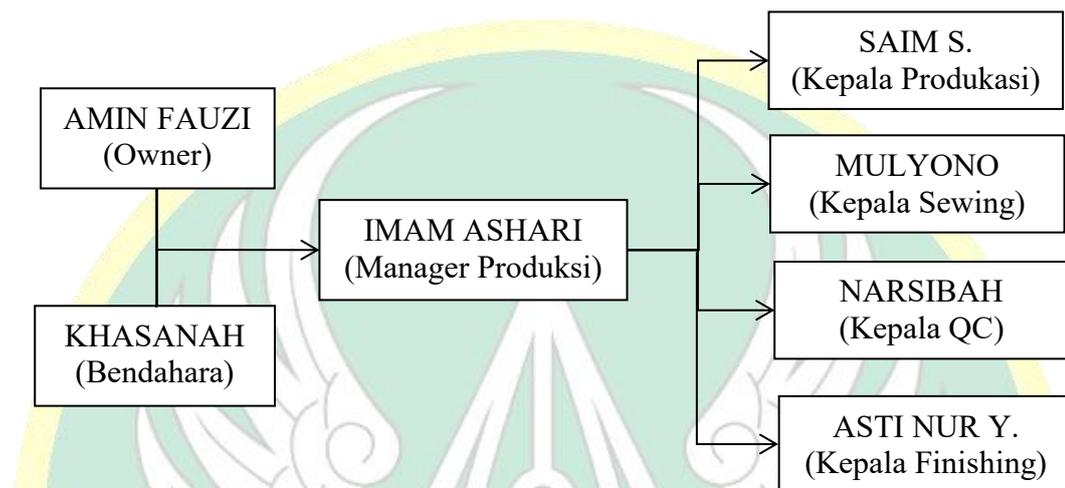
b) Misi

- 1) Mencintakan desain baju yang kreatif dan inovatif
- 2) Terus meningkatkan kualitas produksi guna bersaing dan mempertahankan eksistensi di pasar nasional maupun internasional

- 3) Membangun hubungan baik dalam jangka panjang dengan karyawan, konsumen dan mitra bisnis.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber : *Data PT. Jalimas Indah Perkasa, 2024*

4. Produk di PT. Jalimas Indah Perkasa

Pada dasarnya PT. Jalimas Indah Perkasa melayani pembuatan segala macam produksi dengan kebutuhan sandang, selain memproduksi sendiri PT. Jalimas Indah Perkasa juga menerima maklon jahit, sablon dan bordir. Beberapa jenis produksi yang sering dikerjakan antara lain

- a) Kaos Clothing Branded
- b) Kaos Komunitas
- c) Seragam Sekolah
- d) Jersey Olahraga
- e) Kemeja
- f) Pakaian Dinas Lapangan (PDL)
- g) Jaket/Hoodie/Sweater
- h) Celana Panjang
- i) Polo Shirt

B. Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
L	29	46,03%
P	34	53,97%
Total	63	100%

Sumber : *Data Primer yang di olah, 2024*

Hasil penyebaran kuesioner secara offline, terdapat responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas adalah perempuan dengan total 34 responden (53,97%) dan sisanya adalah laki-laki dengan total 29 responden (46,03%)

2. Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
16-20	10	15,87%
21-30	23	36,51%
31-40	16	25,40%
41-50	14	22,22%
Total	63	100

Sumber : *Data Primer yang di olah, 2024*

Hasil penyebaran kuesioner secara offline, terdapat responden berdasarkan Umur mayoritas adalah 21-30 tahun dengan total 23 responden (36,51%), umur 16-20 sejumlah 10 responden (15,87%), umur 31-40 sejumlah 16 responden (25,40%) dan 41-50 sejumlah 14 responden (22,22%).

3. Berdasarkan Bagian

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jabatan

Bagian	Frekuensi	Presentase (%)
Finishing	15	23,81%
Produksi	23	36,51%
Sewing	15	23,81%
QC	10	15,87%
Total	63	100%

Sumber : *Data Primer yang di olah, 2024*

Hasil penyebaran kuesioner secara offline, terdapat responden berdasarkan Berdasarkan Bagian mayoritas adalah bagian produksi dengan jumlah 23 responden (36,51%), finishing san sewing 15 responden (23,81%) dan QC 10 responden (15,87%).

C. Teknik Pengujian

1. Uji Validitas

Validitas instrumen riset tersebut dapat dilihat dari perbandingan nilai r hitung $\geq r$ tabel. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel maka, pernyataan tersebut dikatakan valid. Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel maka, pernyataan tersebut dikatakan tidak valid. Jika r hitung memperoleh hasil lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018: 51). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ ($63 - 2 = 61$) dalam hal ini N adalah jumlah sampel dan nilai alpha 5%, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,248.

a. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Budaya Organisasi (X1)	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,596	0,248	VALID
X1.2	0,735	0,248	VALID
X1.3	0,774	0,248	VALID
X1.4	0,720	0,248	VALID
X1.5	0,738	0,248	VALID
X1.6	0,850	0,248	VALID

Sumber data: SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji validitas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki kriteria valid untuk detail pertanyaan dengan nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) bisa dipercaya dan layak penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan (X2)	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,828	0,248	VALID
X2.2	0,781	0,248	VALID
X2.3	0,805	0,248	VALID
X2.4	0,683	0,248	VALID
X2.5	0,813	0,248	VALID
X2.6	0,773	0,248	VALID

Sumber data: SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji validitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X2) memiliki kriteria valid untuk detail pertanyaan dengan nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X2) bisa dipercaya dan layak penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Kompensasi (X3)	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,249	0,248	VALID
X3.2	0,817	0,248	VALID
X3.3	0,735	0,248	VALID
X3.4	0,777	0,248	VALID
X3.5	0,774	0,248	VALID
X3.6	0,825	0,248	VALID

Sumber data: SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji validitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X3) memiliki kriteria valid untuk detail pertanyaan dengan nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X3) bisa dipercaya dan layak penelitian.

d. Uji Validitas Variabel Motivasi (X4)

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Motivasi (X4)

Motivasi (X4)	r hitung	r tabel	Keterangan
X4.1	0,738	0,248	VALID
X4.2	0,790	0,248	VALID
X4.3	0,604	0,248	VALID
X4.4	0,739	0,248	VALID
X4.5	0,381	0,248	VALID
X4.6	0,349	0,248	VALID

Sumber data: SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji validitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X4) memiliki kriteria valid untuk detail pertanyaan dengan nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X4) bisa dipercaya dan layak penelitian.

e. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Uji Validitas Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,725	0,248	VALID
Y.2	0,682	0,248	VALID
Y.3	0,830	0,248	VALID
Y.4	0,830	0,248	VALID
Y.5	0,760	0,248	VALID
Y.6	0,776	0,248	VALID

Sumber data: SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji validitas menunjukkan bahwa variabel Karyawan (Y) memiliki kriteria valid untuk detail pertanyaan dengan nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Karyawan (Y) bisa dipercaya dan layak penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menjadi alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai

koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi (Sahir, 2021: 33). Menurut Nunnally dalam Ghozali (2018: 46), Pengujian reliabilitas bisa menggunakan Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,833	RELIABEL
Kepemimpinan (X2)	0,865	RELIABEL
Kompensasi (X3)	0,794	RELIABEL
Motivasi (X4)	0,753	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,857	RELIABEL

Sumber data: SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha semua variabel lebih dari 0,7. Sehingga seluruh pertanyaan dalam kuisioner pada item-item variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sahir (2021: 69), Uji ini merupakan alat untuk menentukan apakah model regresi antar variabel berdistribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal, dan jika asumsi tersebut dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menguji normalitas. Apabila nilai signifikan $\geq 0,05$ maka data residual berdistribusi normal. Namun jika signifikansinya di bawah 0,05 maka data sisa tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14670832
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,076
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Negative

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data: *SPSS 26, 2024*

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi memiliki nilai 0,200 dimana nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* melebihi nilai 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel mengikuti distribusi normal dan layak penelitian.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memeriksa apakah model regresi dapat ditemukan melalui korelasi variabel independen. Variance inflasi faktor (VIF) dan nilai toleransi dianalisis untuk mengetahui apakah terdapat multikolinieritas. Jika nilai toleransi sangat rendah sama dengan nilai VIF yang sangat tinggi (Karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai dapat menunjukkan dengan adanya *multikolinieritas* yakni nilai $tolerance \leq 0.10$ ataupun $VIF \geq 10$. (Sahir, 2021: 70).

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	,653	1,532
	Kepemimpinan	,778	1,285
	Kompensasi	,830	1,205
	Motivasi	,766	1,306

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: *SPSS 26, 2024*

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* Budaya organisasi 0,653, Kepemimpinan 0,778, Kompensasi 0,830, Motivasi 0,766 dan nilai VIF Budaya organisasi 1,532, Kepemimpinan 1,285, Kompensasi 1,205, Motivasi 1,306. Dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel memiliki hasil nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10 maka data tersebut tidak terjadi masalah multikolinieritas dan layak penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian di antara sisa observasi yang berbeda dalam suatu model regresi. (Sahir, 2021: 69). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode uji glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Hal ini dapat terlihat dari probabilitas signifikansinya. Apabila tingkat kesalahan koefisien korelasi masing-masing variabel independen kurang dari 5% berarti terdapat gejala heteroskedastisitas dan juga sebaliknya. Ada maupun tidak heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan ada tidaknya pola tertentu (Ghozali, 2018: 142).

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,277	2,313		1,849	,070
	Budaya Organisasi	,048	,069	,111	,695	,490
	Kepemimpinan	-,053	,069	-,111	-,764	,448
	Kompensasi	-,077	,060	-,180	-1,276	,207
	Motivasi	-,026	,082	-,047	-,317	,752

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber data: SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Budaya organisasi 0,490, Kepemimpinan 0,448, Kompensasi 0,207, Motivasi 0,752. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan layak penelitian, karena nilai semua sig. > 0,05.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda memeriksa seberapa jauh perubahan nilai variabel dependent, bila variabel independent dimanipulasi / dirubah. Dalam penelitian ini dimana variabel bebas adalah Budaya organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Motivasi (X4) dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,268	3,607		1,183	,242
	Budaya Organisasi	,282	,108	,311	2,606	,012
	Kepemimpinan	,116	,108	,117	1,070	,289
	Kompensasi	,374	,094	,420	3,966	,000
	Motivasi	,113	,127	,098	,886	,379

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa persamaan : $4,268 + 0,282 X_1 + 0,116 X_2 + 0,374 X_3 + 0,113 X_4 + e$

Penjelasan dari persamaan regresi tersebut yaitu:

- a) Nilai koefisien konstanta sebesar **4,268**. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Budaya organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Motivasi (X4)) dianggap tetap atau konstan, maka minat beli ulang (Y) pada Karyawan PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto Purwokerto bernilai **4,268**.
- b) Nilai koefisien Budaya organisasi (X1) $b_1 = 0,282$. Artinya jika jumlah variabel Budaya organisasi (X1) naik sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) pada Karyawan PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto akan meningkat sebesar 0,254 satu satuan.
- c) Nilai koefisien Kepemimpinan (X2) $b_2 = 0,116$. Artinya jika jumlah variabel Kepemimpinan (X2) naik sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) pada Karyawan PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto akan meningkat sebesar 0,254 satu satuan.
- d) Nilai koefisien Kompensasi (X3) $b_3 = 0,347$. Artinya jika jumlah variabel Kompensasi (X3) naik sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) pada Karyawan PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto akan meningkat sebesar 0,254 satu satuan.
- e) Nilai koefisien Motivasi (X4) $b_4 = 0,113$. Artinya jika jumlah variabel Motivasi (X4) naik sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) pada Karyawan PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto akan meningkat sebesar 0,254 satu satuan.

5. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Uji Hipotesis bertujuan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh variabel independen yaitu Budaya organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X3), Motivasi (X4) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu

Kinerja karyawan (Y). Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 5% (0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% (0,95). Jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menentukan nilai t_{tabel} tingkat signifikansi (α) yang digunakan sebesar 0,05 dan tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-63-5=58)$. dimana n merupakan jumlah sampel, k merupakan jumlah variabel keseluruhan maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,002. hasil uji t dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,268	3,607		1,183	,242
	Budaya Organisasi	,282	,108	,311	2,606	,012
	Kepemimpinan	,116	,108	,117	1,070	,289
	Kompensasi	,374	,094	,420	3,966	,000
	Motivasi	,113	,127	,098	,886	,379

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: SPSS 26, 2024

1) Hipotesis pertama

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,606 dengan nilai sig. 0,012, nilai t_{hitung} 2,606 > t_{tabel} 2,002 dan sig. 0,012 < 0,05. maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto, diterima secara statistik.

2) Hipotesis kedua

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 1,070 dengan nilai sig. 0,289, nilai t_{hitung} $1,070 < t_{tabel}$ 2,002 dan sig. $0,289 > 0,05$. maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto, ditolak secara statistik.

3) Hipotesis ketiga

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut diperoleh nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 3,966 dengan nilai sig. 0,00, nilai t_{hitung} $3,966 > t_{tabel}$ 2,002 dan sig. $0,00 < 0,05$. maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto, diterima secara statistik.

4) Hipotesis keempat

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 0,886 dengan nilai sig. 0,379, nilai t_{hitung} $0,886 < t_{tabel}$ 2,002 dan sig. $0,379 > 0,05$. maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto, ditolak secara statistik.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F merupakan alat pemeriksa apakah terdapat hubungan linear simultan antara variabel bebas dan variabel terikat secara umum (Widarjono, 2018: 29). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan juga sebaliknya (Ghozali, 2018: 98). Untuk menentukan f_{tabel} dengan sig. α yang digunakan sebesar 0,05 dan tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1=5-1=4)$ $df_2 = (n-5=63-5=58)$, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,531. Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,996	4	60,999	12,383	,000 ^b
	Residual	285,718	58	4,926		
	Total	529,714	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi

Sumber data: SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12,383 dan signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} 12,383 > F_{tabel} 2,531 dan sig. 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, Secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan layak penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah perkasa Purwokerto, secara statistik diterima.

c) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi Adjusted (R²) digunakan untuk mengukur seberapa baik suatu model menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Nilai koefisien determinasinya antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai (R²) semakin mendekati 1 berarti hubungan antar variabel juga semakin tinggi. Analisis yang digunakan adalah *Adjusted R-squared*. Menambahkan variabel independen ke dalam model dapat menambah atau mengurangi nilai *R-squared* yang disesuaikan.

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,423	2,219
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi				

Sumber data: SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut, menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa 42,3% variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto. Sedangkan sisanya yaitu 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil dari penelitian ini menyimpulkan menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas indah perkasa. Hal tersebut bisa dilihat dari perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga nilai signifikansi. Dimana nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,606 dengan nilai sig. 0,012, nilai t_{hitung} 2,606 > t_{tabel} 2,002 dan sig. 0,012 < 0,05. maka H₀ ditolak atau H_a diterima yang artinya Budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoro yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” yang mendapati hasil bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan terdapat pada penelitian Mohamed & Abubakar (2013) yaitu menemukan korelasi moderat yang positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dan juga hasil penelitian Sulistiawan, Riadi, & Maria (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 55,03%.

Budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Menurut Usamah Abdul Kari m ar-Rifa“i Konsep Budaya Organisasi salah satunya terdapat pada Q.S. Al-Hujurat ayat 13 dan Q.S. Ali Imran ayat 104 (Wahyuni & Azizah, 2021) yaitu:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ
أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya :”Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti” (Q.S. Al-Hujurat: 13).

Rangkaian ayat tersebut dapat dimengerti bahwa budaya organisasi Islami yang terbentuk adalah tuntunan keyakinan, kebiasaan yang dibentuk, dan terbentuk oleh sekumpulan individu melalui peraturan yang terdapat di dalam Al-Quran, dan Al-Hadist untuk menggapai tujuan yang diinginkan yaitu menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah SWT (Wahyuni & Azizah, 2021).

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Arianty, 2014). John Kotter & James Haskett menyatakan dalam Sudarmanto (2009: 182) bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi dalam jangka panjang. Budaya organisasi mungkin akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan perusahaan dan budaya organisasi dapat dibuat agar meningkatkan kinerja anggota atau karyawannya. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi (Wardani & Mukzam, 2016). Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal ini berarti di PT. Jalimas Indah Perkasa semakin baik budaya organisasi yang terdapat di sana akan semakin bagus pula kinerja karyawan yang ada disana. Jika PT. Jalimas Indah Perkasa ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka bisa dengan memperbaiki budaya organisasi yang ada disana. Budaya organisasi yang ada disana

sudah cukup baik dimana perusahaan memang dibangun dengan prinsip memberikan pengalaman terbaik bagi karyawan dan juga pembeli.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil dari penelitian ini menyimpulkan menolak hipotesis kedua yang berarti kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas indah perkasa. Hal tersebut bisa dilihat dari perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga nilai signifikansi. Dimana nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 1,070 dengan nilai sig. 0,289, nilai t_{hitung} $1,070 < t_{tabel}$ 2,002 dan sig. $0,289 > 0,05$. maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya & Pasaribu yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai” yang mendapati hasil jika kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Muhammad (2017), hakikat pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota dan juga dapat memberikan pengaruh. Artinya, seorang pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi agar bawahan melakukan perintahnya. Menurut Muhammad (2017). ayat tentang kepemimpinan salah satunya di jelaskan dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 30 dan sebuah Hadist nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Iimam Abu Dawud.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَن يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ

الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُۭۙ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : “(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata,

“Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (Q.S. Al_Baqarah: 30).

Yang dimaksud dengan khalifah disini ialah setiap orang (tidak hanya Nabi Adam) yang diangkat menjadi pemimpin bagi yang lain, serta untuk menggantikan kepemimpinan dari generasi sebelumnya kepada generasi berikutnya. Al-Qurthubi menyimpulkan ayat 30 sura Al-Baqarah bahwa hukumnya wajib atas pengangkatan seorang khalifah dalam memutuskan perkara yang diperselisihkan manusia, menegakkan hukum-hukum serta mengingatkan mereka terhadap hal-hal yang keji dan yang penting. Hal-hal semacam ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya seorang pemimpin (Muhammad: 2017).

Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat memengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai (Fazira & Mirani, 2019). Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan kinerja atau keberhasilan organisasi atau sebuah perusahaan. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif dan tentu setiap orang punya caranya masing-masing (Sudarmanto, 2009, 133). Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain

untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Putra & Suprapti, 2019).

Teori-teori tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian ini yang mendapati hasil dari uji statistik yang sudah dilakukan mendapati hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana kepemimpinan di PT. Jalimas Indah Perkasa para pemimpin dan karyawan saling terbuka seperti keluarga, tapi tetap semua harus selalu memenuhi target yang ada. Karena jika tidak ada ketegasan maka perusahaan yang akan rugi.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil dari penelitian ini menyimpulkan menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas indah perkasa. Hal tersebut bisa dilihat dari perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga nilai signifikansi. Dimana nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 3,966 dengan nilai sig. 0,00, nilai t_{hitung} 3,966 > t_{tabel} 2,002 dan sig. 0,00 < 0,05. maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fernos & Wipi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang” yang mendapati hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Islam sendiri, khususnya Al-Quran hanya membahas upah secara umum, akan tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah tetapi pembahasan tersebut dirangkum dalam bentuk filosofis yang masih membutuhkan penafsiran tersendiri. Pembahasan upah dalam Islam terkategori pada konsep ijarah. Sedangkan ijarah sendiri lebih cenderung membahas perihal sewa menyewa. Oleh karena itu, menemukan bahasan tentang upah dalam perspektif Islam relatif sedikit dan bila ada, semua itu hanya bersifat nilai-nilai. Dalam

Al-qur'an, Definisi Upah tidak tercantum secara jelas. Namun pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat (Rahman: 2017), seperti firman Allah SWT:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”* (Q.S. At-Taubah: 105).

Tafsiran yang dikemukakan Quraish Sihab adalah bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan baik dan bermanfaat untuk diri kita. Karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa yang kita kerjakan. Inti dari penafsiran tersebut adalah perintah Allah untuk bekerja bagi diri kita dan adanya timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain setiap pekerjaan manusia akan mendapatkan ganjaran yang setimpal (Rahman :2017).

Dela Yoder Ph. D. dalam (Hasibuan, 2016: 118) mengemukakan balasan dari perusahaan ke pekerja atau kompensasi membuat para pegawai lebih bisa bekerjasama dan juga meningkatkan kinerja. Kompensasi, Istilah ini mengacu pada biaya yang harus dibayar perusahaan, agar dapat memotivasi karyawan supaya bekerja lebih baik daripada kompensasi yang diberikan, dan pada akhirnya memperoleh manfaat dalam hal kinerja kerja mereka (Sofyandi, 2013: 159). Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk achievement / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan

pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan (Nugraha & Tjahjawati, 2017).

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi. Kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat memengaruhi kinerja (Dwianto & Purnamasari, 2019).

Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak hanya berupa gaji tapi ada juga berupa bonus dan juga berbagai fasilitas yg ada di perusahaan tersebut. Kompensasi disini akan menunjang baiknya kinerja yang ada di PT. Jalimas Indah perkasa apalagi jika bukan hanya gaji saja yang di berikan kepada karyawan, tapi juga bonus dan juga uang lembur, seperti bonus akhir taun, lebaran dll. Ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Jalimas indah perkasa.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil dari penelitian ini menyimpulkan menolak hipotesis keempat yang berarti motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas indah perkasa. Hal tersebut bisa dilihat dari perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga nilai signifikansi. Dimana nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 0,886 dengan nilai sig. 0,379, nilai t_{hitung} 0,886 < t_{tabel} 2,002 dan sig. 0,379 > 0,05. maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Hidayat “Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja” yang mendapati hasil motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan serta untuk lebih meningkatkan performance dan sikap positif. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Motivasi Dijelaskan didalam Q.S. Ar-Ra’d ayat 11 (Nabila et al., 2021), yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا
مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ ءَالٍ

Artinya : ”Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”(Q.S. Ar-Ra’d: 11).

Ayat ini digunakan sebagai ayat motivasi bahwa Allah tidak akan mengubah nasib seseorang menjadi lebih baik kecuali dengan usaha dan jerih payahnya sendiri. Menurut At-Thabari, maksud ayat ini justru menjelaskan bahwa semua orang itu dalam kebaikan dan kenikmatan. Allah tidak akan mengubah kenikmatan-kenikmatan seseorang kecuali mereka mengubah kenikmatan menjadi keburukan sebab perilakunya sendiri dengan bersikap zalim dan saling bermusuhan kepada saudaranya sendiri (Nabila et al., 2021)

Menurut sulasih (2016: 328), motivasi merupakan keadaan psikologis seorang individu yang bertanggung jawab untuk membangkitkan semangat, tujuan, dan tekad dalam tindakannya sendiri selaras dengan tujuan organisasi. Motivasi adalah istilah yang mengacu

pada tindakan menginspirasi dan mendorong individu untuk terlibat dalam tindakan yang akan membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Rahardjo (2021, 200) Pegawai atau karyawan yang termotivasi akan melakukan akan lebih produktif dan lebih berorientasi secara kualitas. Perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi (Ekhsan, 2019). Peningkatan motivasi akan menambah tingkat prestasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan menambah tingkat prestasi kerja pegawai akan menambah tingkat prestasi kerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia memerlukan pendekatan kinerja (Nurhalizah & Oktiani, 2024)

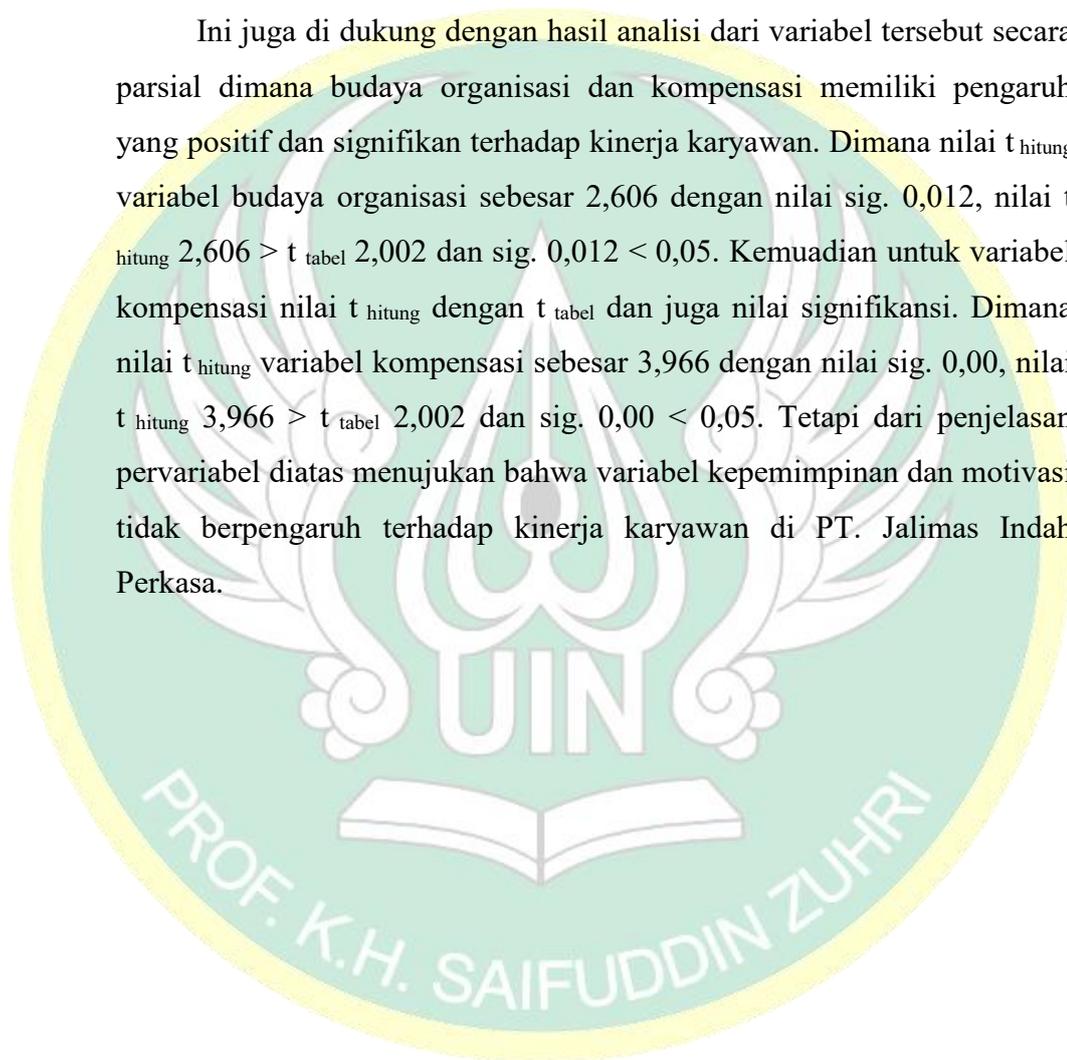
Tapi ini tidak sesuai dengan hasil penelitian ini yang mendapati hasil dari uji statistik yang sudah dilakukan mendapati hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi di perusahaan ini sendiri sebenarnya sudah cukup baik karena pemimpin atau atasan selalu memotivasi dengan cara memberikan briefing kepada karyawannya dan juga memberikan bonus untuk karyawan yang memang telah memenuhi target.

5. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan diterimanya hipotesis kelima bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto. Hal tersebut bisa dilihat dari perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan juga nilai signifikansi. Nilai F_{hitung} sebesar 12,383 dan signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} 12,383 > F_{tabel} 2,531 dan sig. 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi

terhadap kinerja karyawan, Secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan layak penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah perkasa Purwokerto, secara statistik diterima.

Ini juga di dukung dengan hasil analisi dari variabel tersebut secara parsial dimana budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,606 dengan nilai sig. 0,012, nilai t_{hitung} $2,606 > t_{tabel}$ 2,002 dan sig. $0,012 < 0,05$. Kemudian untuk variabel kompensasi nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga nilai signifikansi. Dimana nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 3,966 dengan nilai sig. 0,00, nilai t_{hitung} $3,966 > t_{tabel}$ 2,002 dan sig. $0,00 < 0,05$. Tetapi dari penjelasan pervariabel diatas menunjukan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto dengan melihat hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada BAB IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,606 > t_{tabel} 2,002$ dan $sig. 0,012 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jadi di PT. Jalimas Indah Perkasa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik budayanya maka kinerja karyawan pun meningkat.
2. Menolak hipotesis kedua yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 1,070 < t_{tabel} 2,002$ dan $sig. 0,289 > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Jadi kepemimpinan di PT. Jalimas Indah Perkasa tidak menentukan naik turunnya kinerja karyawan.
3. Menerima hipotesis ketiga yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,966 > t_{tabel} 2,002$ dan $sig. 0,00 < 0,05$. maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jadi di PT. Jalimas Indah Perkasa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik kompensasinya maka kinerja karyawan pun meningkat.
4. Menolak hipotesis keempat yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah

Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 0,886 < t_{tabel} 2,002$ dan $sig 0,379 > 0,05$. maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Jadi Motivasi di PT. Jalimas Indah Perkasa tidak menentukan naik turunnya kinerja karyawan.

5. Menerima hipotesis kelima yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, Secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan layak penelitian. Dibuktikan dengan Nilai $F_{hitung} 12,383 > F_{tabel} 2,531$ dan $sig. 0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jadi budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa.

B. Saran

1. Bagi PT. Jalimas Indah Perkasa diharapkan dapat konsisten atau bahkan lebih baik dalam hal kompensasi dan juga budaya organisasi karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian Selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa memperluas tempat penelitian tidak hanya terpaku dengan satu perusahaan saja

C. Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti hanya mengambil empat variabel yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi. yang mana diduga masih banyak lagi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Jalimas Indah Perkasa
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner google form terkadang tidak menunjukkan responden yang sebenarnya. Hal tersebut terjadi karena terkadang perbedaan pemikiran, tanggapan, dan pemahaman yang berbeda pada setiap responden. Selain itu, adanya faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, N. E. K. (2016). Peran Komunikasi Kepemimpinan dalam Pengembangan organisasi Perspektif Islam. *El-JIZYA : Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2).
- Arianto, D. A. N. (2015). Pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Economia. Jurnal Economia*, 11(2). <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.7946>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02). <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/viewFile/189/129>
- Arifah, D. A., & Lubis, S. M. M. (2019a). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Kaya Energi. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 3(2). <https://doi.org/10.21111/jihoh.v3i1.2364>
- Aziz, F. A. (2014). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Sebagai Respon terhadap Implementasi Kurikulum 2013 di Madrasah. *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 19(1). <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/insania/article/view/461>
- Aziz, F. A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Berwirausaha Serta Implikasinya Pada Kemandirian Ekonomi Alumni Pondok Pesantren Di Indonesia*. <https://repository.uinsaizu.ac.id/2366/>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Zahir Publishing.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia (Konsep dan Kinerja)* (1st ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Fatma, N., Latiep, I. F., & Furwanti, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1). <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v11i1.114>
- Fernos, J., & Wipi, I. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang.

- JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1). <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i12.1485>
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Penerbit : Andi Offset.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021a). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Hidayati, A. (2002). Perkembangan Penelitian Akuntansi Keperilakuan: Berbagai teori dan pendekatan yang melandasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 6(2).
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Juniar, A. (2015). Penerapan Algoritma Greedy pada Penjadwalan Produksi Single-Stage dengan Parallel Machine di Industri Konveksi. *Jurnal Sifo Mikroskil*, 16(2), 1–5.
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syeh Idrus, Laila Irawati, Hj. Yuany Farradia, Eni Erwant:iningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Hj. Nur Aisyah, Nurdin Natan, Mutinda Teguh Widayanto, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Khasanah, A. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 141–153. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- Kule, Y. (2018). The Influence Of Leadership, Compensation And Organization Culture On Lecturer Performance On AMIK Luwuk Banggai Hasmin. *Jurnal Mirai Management*, 3(1). <https://doi.org/10.37531/mirai.v3i1.213>
- Listiani, T. (2005). Pengaruh Kuat-Lemahnya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 2(2). <https://doi.org/10.31113/jia.v2i2.472>
- Maheswari, J., & Dwiutami, L. (2013). Pola Perilaku Dewasa Muda Yang Kecenderungan Kecanduan Situs Jejaring Sosial. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 2(1), 51–62. <https://doi.org/10.21009/JPPP>

- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evolusi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Strategi* (2nd ed.). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Miysell, K., & Wasisto, J. (2020). Persepsi Mahasiswa Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Diponegoro Pada Peluang Kerja Information Professional. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 9(2). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/29979>
- Muedijono, I. (2002). *Islam dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: UUI Press Yogyakarta.
- Mohamed, A. I., & Abukar, A. A. S. (2018). The impact of organizational culture on employees performance of Mogadishu Universities. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(26).
- Muhammad. (2017). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(1). <https://doi.org/10.46576/almufida.v2i1.88>
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Nabila, A., Sari Dewi, M., Damanik, S., & Sumatera Utara Medan, U. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Motivasi Kerja. In *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* (Vol. 2, Issue 1). <http://pusdikrapublishing.com/index.php/jrss>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjom>,
- Nugraha, A. & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.18>
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1). <https://www.ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/30>
- Permana, D. W., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV. Noah Aletheia.
- Priyono. (2010). *MANAJEMEN Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Putra, N. P., & Suprapti, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.61401/relevansi.v3i1.31>

- Rahardjo Daniel Adi Setya. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahayu, E. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pinus Merah Abadi Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan RISET Manajemen, Vol 10(3)*. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3947>
- Rahman, F. (2017). Konsep Kompensasi Tafsir Al Quran dan Hadist Pendekatan Tematik. *Qolamuna: Jurnal Studi Islam, 2(2)*, 233–254. <http://ejournal.stismu.ac.id/ojs/index.php/qolamuna/article/view/43>
- Rahmat, W. F. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Laksana Karoseri Ungaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*. <https://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/385>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, L. (2020). Influence Of Leadership And Motivation On Employee Satisfaction And Its Impact On Employee Performance. *Jurnal Dimensi, 9(3)*, 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO), 2(1)*, 27–40.
- Rosyad, I., Narulita, S., & Hadiyanto, A. (2015). Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Nilai-Nilai Spiritualitas Islam. *Jurnal Online Studi Al-Qur'an, 11(2)*, 145–156. <https://doi.org/10.21009/jsq.011.2.04>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Santoso, S. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali Pt. Telkom. *JABE (Journal Of Applied Business And Economic), 7(1)*. <http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v7i1.6381>
- Sari, A., Zamzam, F., & Samsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 1(2)*. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sari, T. L. (2019). Bagaimana Kompensasi Mempengaruhi Motivasi Dan Kinerja Guru. *Accumulated Journal, 1(1)*, 48–57.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulasih. (2016). Pengaruh Motivasi, Persepsi Dan Internalisasi Standar Iso 9001 Terhadap Kinerja. *El-JIZYA : Jurnal Ekonomi Islam, 4(2)*.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal FEB Unmul, 14(2)*, 61–69. <https://doi.org/10.30872/jkin.v14i2.2480>

- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn IX Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1). <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php>
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Syafrizal, R. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada PT. INALUM). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2). <http://dx.doi.org/10.30829/ajei.v4i2.5554>
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216. <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1995>
- Tufa, N. (2018). Pentingnya Pengembangan SDM. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(2). <https://ejournal.unzah.ac.id/index.php/iqtishodiyah/article/view/84>
- Ulum, M. C. (2016). *Perilaku organisasi menuju orientasi pemberdayaan*. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Veithzal, R., & Mulyadi, D. (2003). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, F., & Azizah, S. M. (2022). Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur’An Dan Al-Hadist. *Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 2(2), 38–51. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/almikraj>
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2).
- Wibowo (2018). *Budaya Organisasi; Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, A. P., & Kharismasyah, A. Y. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purwokerto. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 1(1), 81. <http://dx.doi.org/10.30595/jmbt.v1i1.10408>
- Widarjono, A. (2019). *Analisis Regresi Dengan Spss (1st ed.)*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Yahyo, Y., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Politic*. <https://doi.org/10.14710/jiab.2013.2487>

LAMPIRAN

A. Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

LEMBAR KUISISIONER PENELITIAN ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JALIMAS INDAH PERKASA PURWOKERTO

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Ibnu Zaqi, Mahasiswa UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah. Dalam rangka pengumpulan data penelitian untuk penyusunan skripsi mengenai **“ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JALIMAS INDAH PERKASA PURWOKERTO”**

Dengan itu, saya mengharapkan kesediaan saudara/i untuk mengisi kuisisioner dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan petunjuk pengisian yang telah disediakan. Informasi yang anda berikan akan terjamin kerahasiaannya. Kesediaan saudara/i dalam mengisi kuisisioner akan sangat membantu saya dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi untuk mencapai gelar Sarjana (S1). Atas kesediaan saudara/i, meluangkan waktu untuk mengisib kuisisioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya

IBNU ZAQI

ANGKET/KUISIONER

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (V) pada pertanyaan – pertanyaan berikut yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa sesuai dengan pilihan anda pada kolom berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
ST : Setuju
SS : Sangat Setuju

C. Pertanyaan Survei

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A. Budaya Organisasi						
1.	Perusahaan memiliki tujuan dan arah yang jelas.					
2.	Saya merasa paham akan visi, misi, dan tujuan perusahaan.					
3.	Saya selalu memegang teguh norma atau aturan yang berlaku					
4.	Saya mudah menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada pada perusahaan					
5.	Saya selalu memberikan usaha usaha yang terbaik untuk perusahaan					
6.	Saya memiliki kepedulian yang tinggi					

	terhadap pekerjaan dan perusahaan.					
B. Kepemimpinan						
1	Pimpinan selalu mengontrol karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan					
2.	Pimpinan mengawasi kinerja karyawan					
3.	Pimpinan memberikan program-program baru untuk mengembangkan karyawan					
4.	Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan perusahaan					
5.	Pimpinan bersikap tegas dalam melaksanakan aturan perusahaan					
6.	Pimpinan percaya diri dalam menyelesaikan masalah perusahaan					
C. Kompensasi						
1.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki.					
2.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan					
3.	Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.					
4.	Saya menerima tunjangan kinerja tepat pada waktunya					
5.	Besaran tunjangan kinerja yang saya terima dapat menambah penghasilan saya					

6.	Fasilitas yang berada di perusahaan sudah lengkap					
D. Motivasi						
1.	Saya selalu bekerja sekuat tenaga agar mencapai tujuan yang maksimal					
2.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja dalam menjalankan pekerjaan					
3.	Saya selalu mendapat dorongan dari atasan saya supaya bersemangat mencapai kesuksesan bekerja					
4.	Saya selalu melakukan inisiatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
5.	Saya selalu kreatif dalam bekerja agar lebih menantang					
6.	Saya selalu bertanggung jawab atas semua tugas yang sudah diberikan					
E. Kinerja Karyawan						
1.	Saya bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya bekerja sesuai dengan kuantitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Saya menggunakan waktu semaksimal mungkin untuk melakukan pekerjaan					
4.	Saya bersungguh – sungguh dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan atas dorongan dari dalam diri sendiri					
6.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan					

B. Lampiran 2 Jawaban Responden

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	UMUR	JABATAN
1	zarina	P	22	Finishing
2	Nuryati	P	30	Finishing
3	Roy	L	28	Produksi
4	Mulyono	L	40	Sewing
5	Siam	L	40	Kepala Produksi
6	Poli	P	40	Sewing
7	Retno	P	20	Finishing
8	Ragil	L	18	Finishing
9	Pungki	P	20	Produksi
10	Amrizki	L	28	Finishing
11	Erpin	L	31	Produksi
12	Apri	L	47	Sewing
13	Meta	P	19	QC
14	Meta	P	27	Sewing
15	Rindu	P	39	sewing
16	Kurniawan	L	23	Finishing
17	Jumianti	P	31	Finishing
18	Putri	P	22	QC
19	Fina	P	20	QC
20	Narsiyang	P	36	QC
21	Warniyah	P	45	Produksi
22	Ena	P	33	Produksi
23	Slamet	L	40	Sewing
24	Ella	P	21	Finising
25	Andri	L	29	Sewing
26	Warsinah	P	43	Finising
27	Ira	P	28	Sewing
28	Sartiyah	P	45	Sewing
29	Ardi	L	23	Finishing
30	Dani	L	19	Finishing
31	Puji	P	28	Finishing
32	Haniza	P	21	Finishing
33	Bela	P	23	QC
34	Akmal	L	25	QC
35	Mia	P	19	QC
36	Nabila	P	20	Finishing
37	Asep	L	40	Sewing
38	Joko	L	29	Produksi

39	Muflih	L	45	Produksi
40	Rohman	L	37	Produksi
41	Yanti	P	20	Finishing
42	Farhan	L	29	Sewing
43	Yuyun	P	33	Produksi
44	Andre	L	31	Produksi
45	Rahayu	P	29	Produksi
46	Linda	P	25	Produksi
47	Sobirin	L	39	Produksi
48	Desti	P	27	Sewing
49	Denis	L	25	QC
50	Madu	P	24	Finishing
51	Feri	L	19	QC
52	Hani	P	24	QC
53	Akbar	L	23	Produksi
54	Yayo	L	40	Produksi
55	Usi	P	41	Produksi
56	Lela	P	37	Produksi
57	Puji	P	28	Produksi
58	Rosadi	L	43	Produksi
59	Iip	L	35	Produksi
60	Munaib	L	32	Sewing
61	Yulianto	L	41	Produksi
62	Asri	P	31	Sewing
63	Rinto	L	33	Produksi

X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2
1	2	3	4	5	6	X1	1	2	3	4	5	6	X2
4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	5	3	4	24
5	3	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	4	20	3	4	4	4	4	4	23
3	1	1	1	1	1	8	1	3	3	4	3	3	17
5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	28
5	4	3	4	4	4	24	4	3	4	4	3	5	23
4	4	3	4	2	4	21	3	4	5	4	4	5	25
4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24

5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	3	5	24
5	3	4	3	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	5	5	27
5	4	4	3	5	4	25	5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	5	5	28
4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	4	4	26
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
3	5	3	3	5	3	22	4	4	4	1	5	5	23
3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	4	5	3	22
5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	5	5	5	28
4	3	3	4	5	4	23	5	5	3	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
4	3	5	4	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	5	4	5	26	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	5	26	3	4	4	5	3	3	22
5	4	5	4	4	4	26	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30
4	5	3	5	4	3	24	3	4	4	3	3	4	21
4	5	4	5	3	5	26	5	4	5	4	4	5	27
3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	4	5	4	25
4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	3	4	21
3	3	3	3	3	3	18	4	5	4	4	5	4	26
3	3	3	5	5	3	22	4	4	4	4	4	4	24
3	5	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	4	26
3	5	4	5	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22	3	4	4	3	3	4	21

4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	3	3	3	22	3	4	4	3	3	4	21
4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26	3	4	4	3	3	4	21

X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X3. 6	X3	X4. 1	X4. 2	X4. 3	X4. 4	X4. 5	X 4. 6	X 4
4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	3	3	4	22
4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	4	23
1	3	3	3	4	4	18	4	3	3	3	3	3	19
5	4	5	5	4	5	28	4	5	5	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	5	28
5	3	3	3	4	4	22	5	4	3	3	5	5	25
4	4	4	1	2	3	18	2	3	4	2	2	4	17
3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
3	3	2	3	4	2	17	4	4	4	4	5	1	22
5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	5	4	25
4	4	3	5	4	4	24	5	4	4	4	3	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	5	26	4	4	5	4	5	4	26
5	4	5	4	4	4	26	4	5	4	4	5	5	27
4	4	1	5	5	4	23	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	1	1	4	18	5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	3	3	4	22	5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	1	21	4	4	4	4	4	5	25
3	3	3	3	3	2	17	5	5	5	4	4	4	27
3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	4	3	4	23

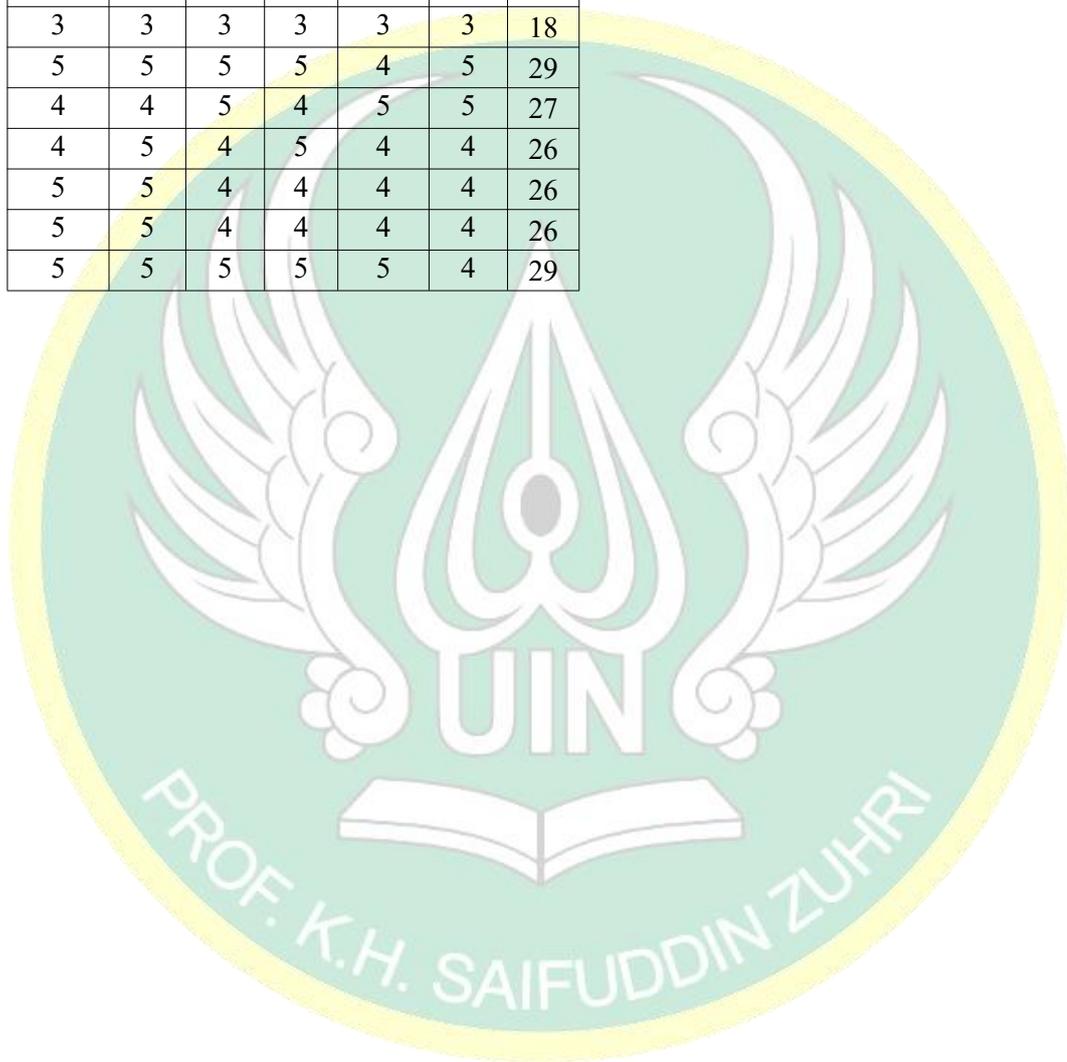
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	3	3	4	22	5	4	4	3	4	4	24
4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	4	4	5	27
3	5	5	5	4	5	27	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	5	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25
3	5	5	4	5	5	27	4	4	4	3	3	4	22
4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	4	27
4	5	5	5	5	5	29	4	3	3	5	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29
3	5	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	4	5	4	27	4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	4	4	4	26
3	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	5	4	4	25
3	5	5	5	5	5	28	4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	4	4	23
3	5	5	5	5	5	28	4	4	5	4	3	4	24
4	5	5	4	5	5	28	3	4	4	4	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	5	4	26
3	4	4	5	4	4	24	4	5	5	4	4	4	26
3	5	5	5	5	5	28	4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	5	4	4	27
3	5	5	4	5	4	26	5	4	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24	4	5	3	5	3	5	25
4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	3	28
4	4	5	3	3	4	23	4	5	5	4	4	3	25

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
5	4	3	4	5	3	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	3	21
4	4	3	4	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24

4	4	4	4	4	3	23
3	3	2	3	3	1	15
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	4	4	27
4	5	4	4	5	5	27
4	4	5	4	4	4	25
5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	3	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	4	5	26
5	5	5	5	4	4	28
5	4	5	4	4	3	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	4	26
5	4	5	5	5	5	29
4	5	5	4	4	4	26



4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	4	5	27
5	4	5	5	5	5	29
5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	4	4	3	26
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	4	5	29
4	4	5	4	5	5	27
4	5	4	5	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	4	29



C. Lampiran 3: Uji Validitas

Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

		Correlations						Budaya Organisasi
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	,259*	,518**	,179	,362**	,414**	,596**
	Sig. (2-tailed)		,041	,000	,161	,004	,001	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	,259*	1	,483**	,495**	,402**	,567**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,041		,000	,000	,001	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	,518**	,483**	1	,437**	,452**	,558**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	,179	,495**	,437**	1	,442**	,595**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,161	,000	,000		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	,362**	,402**	,452**	,442**	1	,584**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,000	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	,414**	,567**	,558**	,595**	,584**	1	,850**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,596**	,735**	,774**	,720**	,738**	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kepemimpinan (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Kepemimpinan
X2.1	Pearson Correlation	1	,640**	,481**	,464**	,653**	,561**	,828**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	,640**	1	,572**	,457**	,546**	,522**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	,481**	,572**	1	,466**	,587**	,761**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	,464**	,457**	,466**	1	,434**	,313*	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,012	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	,653**	,546**	,587**	,434**	1	,538**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	Pearson Correlation	,561**	,522**	,761**	,313*	,538**	1	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,012	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,828**	,781**	,805**	,683**	,813**	,773**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kompensasi (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Kompensasi
X3.1	Pearson Correlation	1	,140	,094	,012	-,097	,080	,249*
	Sig. (2-tailed)		,273	,465	,926	,449	,535	,049
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.2	Pearson Correlation	,140	1	,717**	,468**	,542**	,631**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,273		,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.3	Pearson Correlation	,094	,717**	1	,316*	,372**	,613**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,465	,000		,012	,003	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.4	Pearson Correlation	,012	,468**	,316*	1	,775**	,550**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,926	,000	,012		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.5	Pearson Correlation	-,097	,542**	,372**	,775**	1	,544**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,449	,000	,003	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X3.6	Pearson Correlation	,080	,631**	,613**	,550**	,544**	1	,825**
	Sig. (2-tailed)	,535	,000	,000	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Kompensasi	Pearson Correlation	,249*	,817**	,735**	,777**	,774**	,825**	1
	Sig. (2-tailed)	,049	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Motivasi (X4)

		Correlations						
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Motivasi
X4.1	Pearson Correlation	1	,778**	,403**	,544**	-,011	-,060	,738**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,929	,641	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X4.2	Pearson Correlation	,778**	1	,686**	,478**	-,022	-,055	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,863	,669	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X4.3	Pearson Correlation	,403**	,686**	1	,505**	-,196	-,127	,604**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,123	,322	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X4.4	Pearson Correlation	,544**	,478**	,505**	1	,141	,060	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,270	,638	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X4.5	Pearson Correlation	-,011	-,022	-,196	,141	1	,372**	,381**
	Sig. (2-tailed)	,929	,863	,123	,270		,003	,002
	N	63	63	63	63	63	63	63
X4.6	Pearson Correlation	-,060	-,055	-,127	,060	,372**	1	,349**
	Sig. (2-tailed)	,641	,669	,322	,638	,003		,005
	N	63	63	63	63	63	63	63
Motivasi	Pearson Correlation	,738**	,790**	,604**	,739**	,381**	,349**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,005	
	N	63	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						Kinerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
Y.1	Pearson Correlation	1	,566**	,478**	,658**	,400**	,328**	,725**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,009	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.2	Pearson Correlation	,566**	1	,501**	,501**	,292*	,338**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,020	,007	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.3	Pearson Correlation	,478**	,501**	1	,657**	,593**	,573**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.4	Pearson Correlation	,658**	,501**	,657**	1	,511**	,532**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.5	Pearson Correlation	,400**	,292*	,593**	,511**	1	,684**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,001	,020	,000	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.6	Pearson Correlation	,328**	,338**	,573**	,532**	,684**	1	,776**
	Sig. (2-tailed)	,009	,007	,000	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,725**	,682**	,830**	,830**	,760**	,776**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

D. Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,833	6

Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,865	6

Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,794	6

Uji Reliabilitas Motivasi (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,753	6

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,857	6

E. Lampiran 5: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14670832
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,076
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

F. Lampiran 6: Uji Multikolenearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	4,268	3,607		1,183	,242		
	Budaya Organisasi	,282	,108	,311	2,606	,012	,653	1,532
	Kepemimpinan	,116	,108	,117	1,070	,289	,778	1,285
	Kompensasi	,374	,094	,420	3,966	,000	,830	1,205
	Motivasi	,113	,127	,098	,886	,379	,766	1,306

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

G. Lampiran 7: Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.			
1	(Constant)	4,277	2,313		1,849	,070			
	Budaya Organisasi	,048	,069	,111	,695	,490	,653	1,532	
	Kepemimpinan	-,053	,069	-,111	-,764	,448	,778	1,285	
	Kompensasi	-,077	,060	-,180	-1,276	,207	,830	1,205	
	Motivasi	-,026	,082	-,047	-,317	,752	,766	1,306	

a. Dependent Variable: ABS_RES

H. Lampiran 8: Uji t

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.			
1	(Constant)	4,268	3,607		1,183	,242			
	Budaya Organisasi	,282	,108	,311	2,606	,012	,653	1,532	
	Kepemimpinan	,116	,108	,117	1,070	,289	,778	1,285	
	Kompensasi	,374	,094	,420	3,966	,000	,830	1,205	
	Motivasi	,113	,127	,098	,886	,379	,766	1,306	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

I. Lampiran 9: Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,996	4	60,999	12,383	,000 ^b
	Residual	285,718	58	4,926		
	Total	529,714	62			

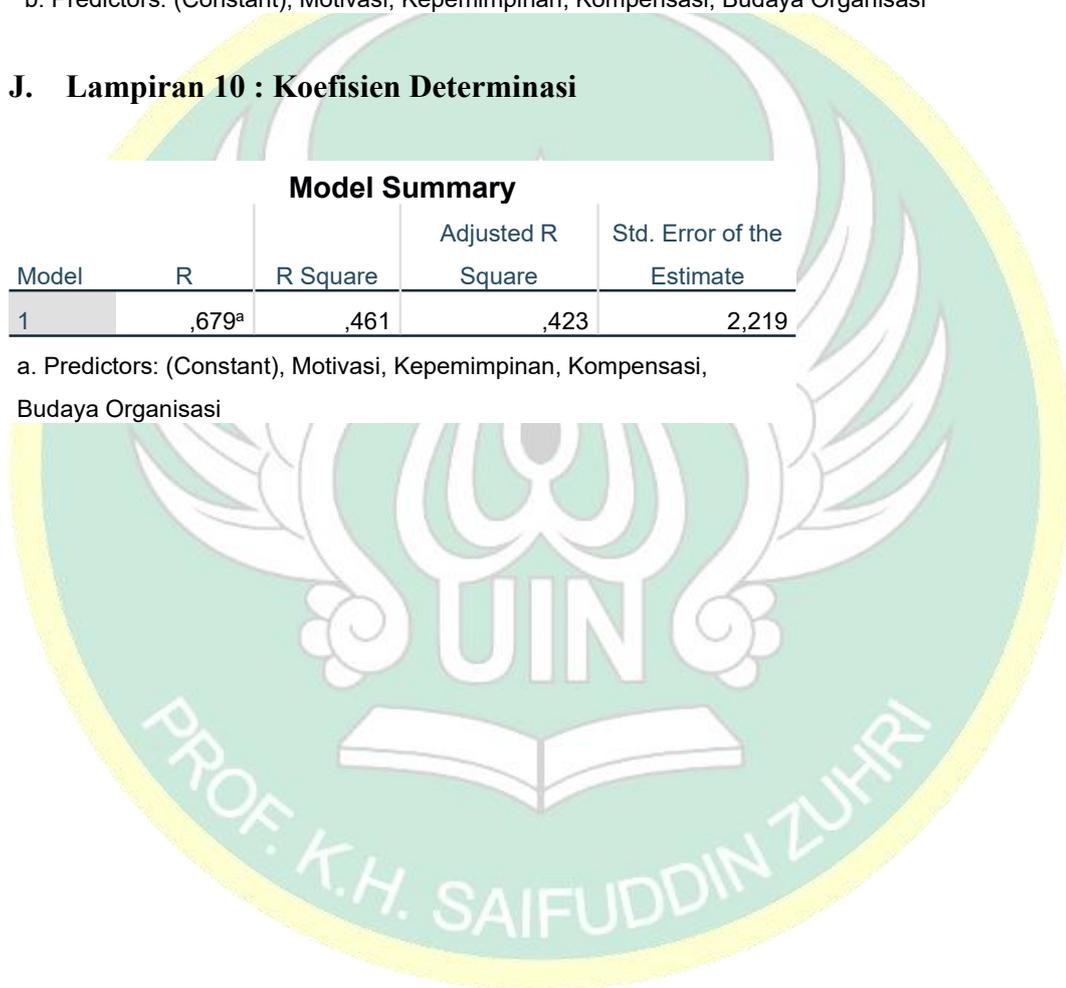
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi

J. Lampiran 10 : Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,423	2,219

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi



K. Lampiran 11 : Surat Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 873/Un.19/WD.I.FEBI/PP.009/5/2024 13 Mei 2024
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Riset Individual**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan PT. Jalimas Indah Perkasa
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto .

Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset Individual kepada mahasiswa/i kami atas nama:

Nama : IBNU ZAQI
NIM : 2017201091
Prodi / Semester : S-1 Ekonomi Syariah / VIII

Adapun Riset Individual tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Objek Penelitian : Budaya organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja karyawan
Tempat Penelitian : PT. Jalimas Indah Perkasa
Waktu Penelitian : 1 September 2023 s/d 31 Mei 2024
Metode Penelitian : Wawancara, Kuantitatif

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wa'alaikumsalam Wr. Wb.



a.n. Dekan,
Wakil Dekan I,

[Signature]
Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.
NIP. 19741217 200312 1 006



PT. JALIMAS INDAH PERKASA

Jl. Pamujan Raya RT05/RW02 Pamujan, Teluk Karangleseem, Purwokerto Selatan 53144
Telp 1. 085-227-557-323 | Telp 2. 0812-2725-9323 | Email : ji15clothingofficial@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No : 021/JI15/SK/V/2024

Berdasarkan Permohonan Izin Mengadakan Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, dengan ini PT. Jalimas Indah Perkasa menerangkan bahwa :

Nama : Ibnu Zaqi
NIM : 2017201091
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
No Telp/Hp : 089601439152

Telah melaksanakan penelitian mulai 1 September 2023 s.d 20 April 2024 untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jalimas Indah Perkasa Purwokerto"

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 10 Mei 2024

Owner

Amin Fauzi



L. Lampiran 12: Dokumentasi Penelitian



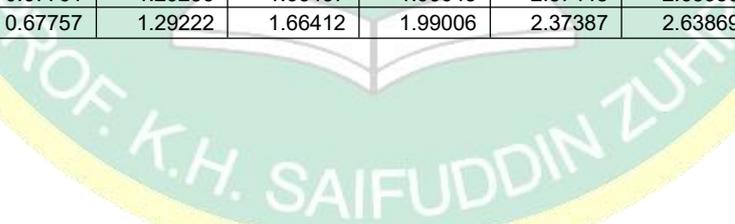


M. Lampiran 13 : Tabel nilai t

Tabel Nilai t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089

44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



N. Lampiran 14: Tabel Nilai F

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	Df1= k-1							
df2 = n-k	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,44 8	199,500	215,70 7	224,583	230,162	233,98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255

32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

O. Lampiran 15 Transkrip wawancara

Narasumber : Imam Ashari (Manajer)	
Pertanyaan	Jawaban
Kapan PT. Jalimas Indah Perkasa itu berdiri?	“Saya telah menekuni usaha bidang konveksi sejak tahun 1994 dan resmi menjadi Persero Terbatas (PT) pada Mei tahun 2023”
PT ini bergerak di bidang apa?	“PT. Jalimas Indah Perkasa merupakan pabrik yang bergerak di bidang konveksi. Kebanyakan dari konsumen dari perusahaan ini merupakan pemilik dari beberapa merek pakaian yang mempunyai produk sendiri”
Produk apa saja yang dibuat di PT. Jalimas Indah Perkasa?	“PT. Jalimas Indah Perkasa melayani pembuatan segala macam produk yang berhubungan dengan kebutuhan sandang. Selain memproduksi sendiri kami juga menerima maklon Jahit, Sablon, dan Bordir”
Bagaimana Kepemimpinan di PT. Jalimas Indah Perkasa?	“Para pemimpin dan karyawan saling terbuka seperti keluarga, tapi tetap semua harus selalu memenuhi target yang ada. Karena jika tidak ada ketegasan maka perusahaan yang akan rugi”
Apa saja yang diterima oleh para karyawan?	“Para karyawan menerima gaji pokok setiap bulan dan juga menerima bonus juga pada bulan-bulan tertentu”
Apa keunggulan produk dari PT. Jalimas Indah Perkasa?	“keunggulan yang ditawarkan oleh kami adalah tentang kualitas barang, dimana semua barang akan di cek dengan benar agar barang pesanan akan sesuai dengan apa yang konsumen inginkan”
Apa Kontribusi PT. Ini untuk lingkungan sekitar	“yang pertama yaitu dengan adanya PT. Ini makan membuka lapangan pekerjaan bagi

	warga sekitar dan juga memberi kesempatan untuk warga sekitar untuk membuka warung-warung kecil dengan adanya banyak karyawan.”
Bagaimana pemimpin menyelesaikan jika terdapat masalah pada produksi?	“Kami akan mencari akar masalahnya terlebih dahulu. Makanya bagian QC ada di setiap bagian untuk mengecek apakah semua sudah sesuai dengan apa yang konsumen inginkan”
Apa rencana PT. Jalimas indah perkasa untuk kedepannya?	“Kami akan selalu melakukan perbaikan secara rutin yang bertujuan untuk menjaga kualitas produk dan menjaga kepercayaan pelanggan, kami juga ingin merambah ke pasar internasional demi kemajuan perusahaan ini”



P. Lampiran 16: CV Penulis

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Ibnu Zaqi
2. NIM : 2017201091
3. Tempat/Tgl.Lahir : Banyumas, 16 April 1999
4. Alamat Rumah : Pasir Kidul Rt 2 Rw 6, Kec.
Purwokerto Barat, Kab. Banyumas
5. Nama Orang Tua
Nama Ayah : Abas said wasitin
Nama Ibu : Napsiyah

B. Riwayat Pendidikan

1. TK/PAUD : TK Diponegoro 121 Pasir Kidul
2. SD/MI,tahun lulus : MI Ma'arif NU 3 Pasir Kidul, 2008
3. SMP/Mts, tahun lulus : SMPN 4 Purwokerto, 2014
4. SMA/MA, tahun lulus : SMKN 2 Purwokerto, 2017
5. S1, tahun masuk : UIN SAIZU PURWOKERTO, 2020

Purwokerto, 22 April 2024

IBNUZAQI

NIM. 2017201091