

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA  
ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT Textile Industri Palekat Pekalongan)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :  
**SIGIT ADI SASONGKO**  
NIM. 2013115328

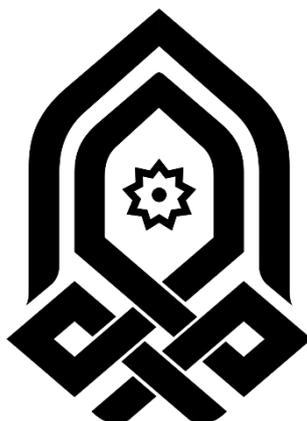
**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

**2022**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA  
ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT Textile Industri Palekat Pekalongan)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :  
**SIGIT ADI SASONGKO**  
NIM. 2013115328

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

**2022**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sigit Adi Sasongko  
Nim : 2013115328  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa karya ilmiah/skripsi yang berjudul “ ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Textile Industri Palekat Pekalongan)” adalah benar-benar karya ilmiah sendiri, keculai dalam kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 15 November 2021

Yang Menyatakan,



**SIGIT ADI SASONGKO**  
**NIM. 2013115328**

## NOTA PEMBIMBING

**Ade Gunawan, M.M**

Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Sigit Adi Sasongko

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
di PEKALONGAN

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara:

Nama : Sigit Adi Sasongko  
NIM : 2013115328  
Jurusan Judul : Ekonomi Syariah  
: Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi  
Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT  
Tekstile Palekat Pekalongan)

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudara tersebut segera dimunaqosahkan.  
Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Pekalongan, 5 November 2021  
Pembimbing



**Ade Gunawan, M.M**

**NIP. 19810425201531002**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT  
AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, [www.febi.iainpekalongan.ac.id](http://www.febi.iainpekalongan.ac.id)

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)  
Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : Sigit Adi Sasongko

NIM : 2013115328

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi,  
Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi  
Kasus Pada PT. Textile Industri Palekat Pekalongan)

Telah diujikan pada hari Rabu 23 Februari 2022 dan dinyatakan **LULUS**  
serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
(S.E.).

**Dewan Penguji**

Penguji I

Dr. Susminingsih, M.Ag.  
NIP. 197502111998032001

Penguji II

Dr. Hendri Hermawan A, S.E.I., M.Si  
NIP. 198703112019081001

Pekalongan, Senin 04 Maret 2022

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Ch. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.  
NIP. 197502201999032001

## **PERSEMBAHAN**

Persembahan yang tertinggi hanyalah kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kemudahan dan kelancaran dalam setiap langkahku. Untuk orang-orang yang sangat berarti dalam hidupku, karya kecil ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua, ayah tercinta dan ibu tercinta yang selalu mendoakan dan memotivasi anaknya, semoga menjadi anak yang shalih serta sukses dunia maupun akhirat, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan serta kebarokahan dalam hidup dan kasih sayangnya kepada orang tua saya.
2. Kepada keluarga besar yang ikut serta mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya.
3. Kepada support sistem saya yang selalu membantu dan memotivasi saya dalam setiap proses yang saya lakukan dan ikut serta membantu proses penyelesaian skripsi ini.
4. Kepada teman terbaik satu jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2015 yang selalu memberikan dukungan serta motivasi.
5. Kepada Almamater tercinta IAIN Pekalongan.

## **MOTTO**

“Tidak perlu menunggu nanti dalam melakukan kebaikan, Jika hari ini masih bisadilakukan kenapa harus menunggu besok”

## ABSTRAK

### **SIGIT ADI SASONGKO . Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Tekstile Industri Palekat Pekalongan).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tekstile Industri Palekat Pekalongan. Objek penelitian ini yaitu para karyawan PT Tekstile Industri Palekat Pekalongan.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan / *Field Research* yang mana penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan sampel berjumlah 96 responden. Responden dalam penelitian ini yaitu para karyawan PT Tekstile Industri Palekat Pekalongan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda.

Berdasarkan uji T diperoleh  $t_{tabel}$  1,661. Adapun variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan dengan nilai  $t_{hitung}$  1,908, variabel stress kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  1,748. Kemudian variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  0,942, dan kompensasi yaitu dengan nilai  $t_{hitung}$  -1,257. Melalui uji F, menunjukkan secara simultan kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  yaitu 2,973 > 2,47. Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,71880.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

**SIGIT ADI SASONGKO. Analysis of the Influence of Leadership, organizational Culture, Compensation, and Job Stress on Employee Performance (Case Study at PT Textile Industri Palekat Pekalongan).**

This Study aims to find out about leadership, organizational culture, compensation and work stress on employee performance at PT Textile Industri Palekat Pekalongan. The object of this research is the employees of PT Textile Industri Palekat Pekalongan.

This type of research uses field research in which this research uses a quantitative approach. The sampling technique in this study used purposive sampling with a sample of 96 respondents. Respondents in this study were employees of PT Textile Industri Palekat Pekalongan. The data analysis technique in this study used multiple linear analysis.

Based on the T test obtained t table 1.661. The variables that have a significant effect on employee performance are the leadership variable with a tcount of 1,908, the work stress variable with a tcount of 1,748. Then the variable that has no effect on employee performance is organizational culture with a t-value of 0.942, and compensation with a t-value of -1,257. Through the F test, it shows that the employee's performance simultaneously with the Fcount value is  $2,973 > 2.47$ . based on the coefficient of determination test, the adjusted R square value is 0.71880

**Keywords: Leadership, Organizational Culture, Compensation, Job Stress, and Employee Performance.**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Tekstile Industri Palekat Pekalongan)” yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini, penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M. Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak M. Aris Safi'i M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. Bapak Ade Gunawan, M.M selaku dosen pembimbing skripsi penulis.
5. Ibu Dr. H. Siti Qomariyah, M.A selaku wali dosen penulis.
6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
7. Orang tua tercintah Bapak Dr. Handoko dan Ibu Etty Kurniawaty, yang senantiasa memberikan doa dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
8. Semua teman-teman Ekonomi Syariah yang setia menemani langkah untuk menimba ilmu di kampus IAIN Pekalongan.
9. Kepada Perusahaan PT Tekstile Industri Palekat Pekalongan selaku tempat penelitian saya.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan, dan kepada Allah SWT lah penulis memohon ampunan dan petunjuk dari segala kesalahan. Selebihnya hanya harapan doa agar karya kecil ini bermanfaat adanya.

Pekalongan, 9 Desember 2021

Penyusun



SIGIT ADI SASONGKO

NIM. 2013115328

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Sistematika Penulisan .....	8

BAB II KERANGKA TEORI.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan .....	10
2. Kepemimpinan .....	12
3. Budaya Organisasi .....	15
4. Kompensasi.....	18
5. Stres Kerja.....	20
B. Tinjauan Pustaka .....	22
C. Kerangka Berfikir .....	32
D. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	34
1. Jenis Penelitian.....	34
2. Kepemimpinan .....	34
B. Setting Penelitian .....	34
C. Variabel Penelitian .....	35
1. Variabel Penelitian.....	35
D. Populasi, Samepl dan Teknik Pengambilan Sampel.....	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	40
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	40
E. Sumber Data.....	41
1. Data Primer .....	41

2. Data Sekunder .....	42
F. Instrument dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	42
1. Instrument .....	42
2. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data .....	43
1. Teknik Pengumpulan Data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	50
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	50
1. Sejarah Perusahaan .....	50
2. Visi Dan Misi Perusahaan .....	52
B. Deskripsi Data.....	52
C. Analisis Data .....	55
D. Pembahasan.....	69
BAB V PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	77
DAFTAR PUSTAKA .....	78
LAMPIRAN.....	I
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	LI

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sas	ṡ	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengantitikdibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengantitikdibawah)
ع	„ain	„	komaterbalik (diatas)
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	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha

ء	Hamzah	.	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
'   = a		'   = ā
,   = i	يَ   = ai	يَ   = ī
°   = u	وُ   = au	وُ   = ū

## 3. Ta Marbutah

*Ta Marbutah* hidup dilambangkan dengan

/t/ Contoh :

مراقميلة ditulis *mar'atun jamīlah* *Ta Marbutah* mati

dilambangkan

dengan /h/ Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

## 4. Syaddad (*tasydid, geminasi*)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا	ditulis	<i>Rabbanā</i>
البر	ditulis	<i>al-birr</i>

## 5. Kata Sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	ditulis	<i>al-badī'</i>
الجلال	Ditulis	<i>al-jalāl</i>

## 6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof/’/.

Contoh:

امرت	Ditulis	<i>Umirtu</i>
شيء	Ditulis	<i>Syai’un</i>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas X1 .....	55
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas X2 .....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X3 .....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X4 .....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Y .....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	58
Tabel 4. 10 One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test.....	59
Tabel 4. 11 Uji Multikolinieritas .....	61
Tabel 4. 12 Uji Glejser .....	63
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	64
Tabel 4. 14 Hasil Uji t (Parsial).....	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji F .....	68
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien determinasi .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	60
Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot .....	60
Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN, I
- LAMPIRAN 2 DATA MENTAH KUESIONER, IX
- LAMPIRAN 3 UJI ASUMSI KLASIK, XXV
- LAMPIRAN 4 DESKRIPSI DATA, XXIX
- LAMPIRAN 5 UJI RELIABILITAS, XXXI
- LAMPIRAN 6 UJI ASUMSI KLASIK, XL
- LAMPIRAN 7 UJI REGRESI BERGANDA, UJI T (PARSIAL), UJI F  
(SIMULTAN) DAN KOEFISIEN DETERMINASI, XLIII
- LAMPIRAN 8 SURAT IZIN PENELITIAN, XLVI
- LAMPIRAN 9 SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN  
PENELITIAN, XLVII
- LAMPIRAN 10 DOKUMENTASI, XLVIII

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam setiap organisasi pasti memerlukan manajemen yang baik yang berhubungan dengan cara untuk menaikkan efisiensi institusi dan perolehan sebuah tujuan. Tujuan dalam sebuah perusahaan dapat dicapai dengan cara kerja yang baik oleh karyawan, sebaliknya organisasi akan mendapatkan hambatan dalam mencapai sebuah tujuan ketika kinerja karyawan kurang baik yaitu tidak menjalankan tuntutan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi. Bagi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan sangatlah penting karena kinerja menjadi tolak ukur sebuah keberhasilan bagi sebuah organisasi yang dipimpinnya. Jadi kinerja merupakan pengaruh yang sangat penting untuk sebuah manajemen dalam pengelolaan organisasi, oleh sebab itu penting bagi manajemen untuk mengetahui seluruh aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan. (Putri N. S., 2016)

Untuk mencapai sebuah tujuan biasanya perusahaan melakukan sebuah manajemen yang terstruktur. Target pokok manajemen SDM yaitu membentuk skema pemberdayaan personal yang bisa memberikan hasil kerja yang baik. Tujuan dari sebuah perusahaan diantaranya adalah memperoleh profit atau keuntungan dan memberikan yang terbaik dalam memenuhi kebutuhannya, dari hal tersebut perusahaan dituntut agar dapat terus produktif dalam menciptakan sebuah inovasi produk dan jasa dengan kualitas baik dan mutu yang baik juga. Keberhasilan sebuah organisasi perusahaan ditentukan oleh para karyawan, teknologi dan kemampuan dari seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah perusahaan. Karyawan merupakan sebuah komponen yang mendasar di sebuah perusahaan, sumber daya karyawan harus disesuaikan dengan bidang yang dipahaminya dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Sehingga hal ini dapat menghasilkan *output*

dan juga keberhasilan sebuah visi dari perusahaan. Sebuah visi yang besar dalam perusahaan merupakan tanggung jawab dari seorang pemimpin dalam mengorganisasikan sumber daya kayawannya. (Indriyatmoko, 2016)

Pencapaian tujuan dari perusahaan bukan terpaut pada perangkat yang canggih, instrumen yang lengkap saja, namun malah tergantung pada siapa yang menjalankan pekerjaan itu. Berhasilnya sebuah organisasi sangat dilatar belakangi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan terus berusaha untuk mendongkrak kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan dari perusahaan. Perusahaan harus bisa menumbuhkan kinerja dalam lingkungannya, dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan melewati beberapa cara misalnya melahirkan budaya organisasi yang stabil, memberikan kompensasi kepada karyawan, meringankan stress kerja terhadap karyawan dan juga arahan dari sebuah pimpinan. (Maramis, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank tabungan Negara (Persero) Cabang Manado, 2013) Kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompensasi serta stress kerja, yang dapat teratasi dan berkurang. Dengan itu diharapkan mampu dan memberikan kenyamanan dan memacu buruh untuk lebih baik lagi dalam bekerja dan tujuan yang diharapkan segera tercapai.

Kinerja merupakan sebuah kemampuan karyawan dalam memperoleh manfaat yang besar dari fasilitas yang telah disediakan pada perusahaan yang dapat membuahkan hasil yang besar. (Utomo, 2018) Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, seorang pemimpin dalam menjalankan kegiatannya memiliki beberapa jenis, masing-masing jenis memiliki kebijakan yang berbeda. Jenis kepemimpinan yaitu salah satu cara mempengaruhi seseorang untuk mau dan rela menjalankan kebijakan dan tindakan dalam sebuah proses penciptaan nilai, kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang sudah diatur dan dapat menghasilkan karyawan yang berkompeten tinggi yang sanggup membawa sebuah perusahaan ke arah yang lebih baik dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif.

Pemimpin yang berperan penting ketika berhadapan dengan keadaan suatu keragaman, serta memiliki kemampuan pada instansi namun semuanya tetap mempunyai tanggung jawab pada organisasi. (Desky, 2014). Pada dasarnya dalam Islam sebagai pemimpin yang harus berusaha secara maksimal untuk meneladani kepemimpinan Rosulullah Saw sebagai konkretisasi kepemimpinan Allah SWT. Untuk itu Allah SWT menyerukan agar mentaati Rosulullah Saw, baik berdasarkan sabda dan perilakunya, maupun diamnya beliau dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai salah kehidupan. (Nidawati, 2018)

Penguatan kinerja sangatlah penting dalam perusahaan, jika kinerja karyawan meningkat dapat dikatakan sebuah kegiatan didalamnya bisa terselesaikan dalam waktu yang singkat serta hasilnya maksimal. Kinerja yang tinggi harus dimiliki oleh semua pekerja, karena perkembangan sebuah perusahaan dapat meningkat ketika sebuah karyawan mempunyai kinerja yang tinggi. Namun tidak semua karyawan mempunyai kinerja yang baik hal ini terjadi di PT Textile Industri Palekat Pekalongan merupakan badan usaha textile pertenunan sarung di Kabupaten Pekalongan. Kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari sebuah pegamatan berdasarkan kegiatan kerja yang dilihat dari intensitas jam kerja, kerja sama dan tanggung jawab yang kurang, keterlambatan jam kerja, sering bercanda dengan rekan kerja, bertambahnya stress akibat tekanan, sehingga hasil kerja yang didapatkan kurang maksimal. (Suwatno T. Y., 2013) Karyawan yang mengalami stress akan mempengaruhi kinerja, seorang karyawan akan mengeluarkan kemampuannya saat menjalankan pekerjaan bila dalam sebuah pekerjaannya terdapat pengawasan, pengorganisasi yang jelas serta kompensasi yang memadai untuk menunjang pekerjaannya.

Menjalankan sebuah perusahaan tenun tentunya dituntut untuk melakukan pembenahan dari berbagai aspek terutama di bidang sumber daya manusia. Salah satu perusahaan yang berjalan dibidang pertenunan yaitu PT Textile Industri Palekat yang beralamat di Jalan Simbang Wetan No. 259 Kecamatan Buaran, Kabupaten Pekalongan, Provinsi Jawa Tengah.

Perusahaan ini bergerak dibidang industri sarung tenun yang memiliki banyak karyawan. Karyawan pada PT Textile Industri Palekat terbagi dalam beberapa line yaitu staff, security, utility, gudang, umum, persiapan, weaving, finishing dan packaging.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan**

1.	Staff	40
2.	Security	40
3.	Utility	60
4.	Gudang	30
5.	Umum	50
6.	Persiapan	350
7.	Weaving	660
8.	Finishing	190
9.	Packaging	580

Sumber: Data Karyawan PT Textile Palekat Pekalongan 2021

Berdasarkan kegiatan pra survey yang dilakukan oleh penulis dengan mewawancarai HRD PT Textile Palekat Pekalongan mendapatkan informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari kurangnya ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan resign karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan dalam mengatasi penyelesaian pekerjaan dengan tepat.

Menurut pendapat HRD PT Textile Industri Palekat yang dimintai keterangan pada saat wawancara mengatakan bahwa penurunan kinerja karyawan yang terjadi dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan, masalah kompensasi, lingkungan kerja yang kurang kondusif serta stress kerja karyawan dalam menanggung beban.

Sebuah kinerja karyawan yang rendah bukan hanya kesalahan dari pekerja saja, namun perusahaan ataupun organisasi juga harus melihat bagaimana cara menanggapi setiap keluhan serta masalah yang telah

disampaikan oleh karyawan, sebab tanpa adanya keseimbangan kepentingan kedua belah pihak sebuah tujuan akan sulit untuk dicapai, perusahaan akan memandang bahwa tujuan merupakan hal yang sangat penting untuk diraih, sedangkan disamping itu karyawan melihat bahwa kepedulian atas keluhannya ialah sesuatu yang penting pula. (Novi Sri Indra Putri, 2016)

Rendahnya kinerja karyawan bukan semata-mata kesalahan dari para pekerja, melainkan perusahaan juga harus mendengarkan serta melihat apa keluhan karyawan, apakah sudah ditanggapi, karena tanpa adanya penyeimbangan kepentingan dari dua belah pihak sulit untuk sebuah perusahaan menciptakan karyawan yang berkompeten baik. Perolehan hasil serta kualitas kerja dapat ditunjukkan dengan adanya kinerja, maka tingkat kinerja karyawan satu dengan lainnya berbeda tergantung pada keseriusan masing-masing karyawan dalam menjalankan tugasnya. (Novi Sri Indra Putri, 2016) Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi serta stress kerja yang ada pada karyawan. Suatu pekerjaan dapat maksimal apabila dalam perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik serta memberikan kompensasi memadai untuk seluruh karyawannya. Kinerja dianggap sangat penting karena dengan adanya kinerja yang baik maka sebuah perusahaan akan menghasilkan sebuah keuntungan. (Dunggio, 2020)

Kinerja karyawan yang baik akan mendukung produktifitas perusahaan ataupun organisasi, jadi sudah semestinya pemimpin perusahaan selalu memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan sebuah perusahaan. Kualitas kinerja dari karyawan akan berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah organisasi, sehingga organisasi suatu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan. Hasil kerja yang dapat ditampilkan bisa diartikan sebagai kinerja, dengan demikian kinerja dapat diukur dari hasil kegiatan kerja dalam waktu tertentu. (Suwatno T. T., 2013)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Muttaqin dan Anik Herminingsih bahwa keberhasilan dari kinerja karyawan didukung atau

dipengaruhi oleh adanya budaya organisasi dan kompensasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik serta kompensasi yang memadai karyawan merasa nyaman dan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya, kurangnya kompensasi akan menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja begitupun sebuah budaya organisasi yang kurang baik akan menyebabkan turunnya sebuah kinerja karyawan. Dari hasil yang dilakukan oleh Parwanto, Sri Hartono dan Istiqomah bahwa pemberian kompensasi diharapkan dapat membangkitkan produktivitas karyawan atau kemampuan terbaiknya bagi perusahaan, perilaku kepemimpinan berpengaruh besar terhadap organisasi yang dipimpinnya bahkan terhadap kinerja karyawannya, semakin meningkatnya stress kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan, usahan untuk meningkatkan karyawan diantaranya dengan memperhatikan stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti apa yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT Textile Industri Palekat karena ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan serta budaya organisasi dan kompensasinya beserta tingkat stres yang dialami oleh karyawannya dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Textile Industri Palekat Pekalongan)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yaitu suatu hal yang penting di sebuah penelitian, hal ini diperlukan agar batasan masalah menjadi jelas sehingga dapat dijadikan panduan dalam melakukan penelitian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah ditetapkan diatas, peneliti dapat memfokuskan diri pada permasalahan yang akan diteliti, batasan masalah penelitian ini adalah :

1. Dalam penelitian ini dibahas tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Textile Palekat Pekalongan.
2. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Textile Palekat Pekalongan.

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja karyawan ?

5. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi, ilmu pengetahuan bidang manajemen sdm dan menambah pengetahuan penulis serta pembaca khususnya tentang “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (studikusus pada PT. Textile Palekat Pekalongan).

##### 2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti : dapat menambah wawasan, pengalaman peneliti khususnya tentang “Analisi Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Textile Palekat Pekalongan)
- b. Bagi Karyawan PT. Textile Palekat Pekalongan : dengan adanya penelitian ini karyawan diharapkan lebih efektif dalam melakukan suatu pekerjaan.
- c. Bagi Perusahaan PT. Textile Palekat Pekalongan : dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu untuk pengambilan keputusan kebijakan terkait SDM.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

##### **BAB 1            PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika penulisan.

##### **BAB II            LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang landasan teori, tinjauan pustaka, hipotesis, dan kerangka berpikir.

**BAB III                    METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, variabel penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilann sampel, instrument penelitian dan teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

**BAB IV                    ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, hasil analisis data, serta pembahasan.

**BAB V                    PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tekstile Industri Palekat Pekalongan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan sebesar  $0,112 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 1,908 > 1,661$ , maka  $H_01$  diterima dan  $H_{a1}$  diterima.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tekstile Industri Palekat Pekalongan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan sebesar  $0,182 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,942 > 1,661$ , maka  $H_02$  diterima dan  $H_{a3}$  diterima.
3. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tekstile Industri Palekat Pekalongan. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai signifikan sebesar  $0,213 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} -1,257 < 1,661$ , maka  $H_03$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak.
4. Stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tekstile Industri Pekalongan. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai signifikan sebesar  $0,350 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 1,748 > 1,661$ , maka  $H_04$  diterima dan  $H_{a4}$  diterima.
5. Kepemimpinan, budaya organisai, kompensasi, dan stress kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tekstile Industri Palekat Pekalongan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $2,973 > 2,47$  dan didapatkan nilai sig F sebesar  $0,023$  ( $p < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Kemudian berdasarkan uji koefisien determinasi diatas dapat

dilihat bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,71880.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga hal ini dapat mewujudkan salah satu tujuan perusahaan demi mendapatkan profit yang tinggi.
2. Sebaiknya perusahaan agar mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan sebagai bentuk dorongan semangat kerja kepada karyawan yang sudah memberikan skill yang mereka miliki untuk perusahaan.
3. Perusahaan juga harus bias meminimalisir stress kerja yang dirasakan oleh karyawannya dengan memberikan rekreasi atau memberikan layanan konsultasi dengan psikiater agar karyawan berkonsultasi mengenai keadaan yang sedang dialami. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan atau pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan pada PT Tekstile Industri Palekat Pekalongan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yufuf, 2014, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*", Jakarta: Prenadamedia Group, hlm. 391.
- Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, 2018, "*Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Jaya Semarang*", Among Makarti, Vol. 11, No. 21, hlm. 29.
- Anisatul Auliya dan Clara, "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta*", JurnalHospitality dan Pariwisata, Vol. 3, No. 2, hlm. 353.
- Arini Yulianita, 2017, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo*", Skripsi, hlm. 44.
- Burhan Bungin, 2005, "*Metode Penelitian Kuantitatif*", Jakarta: Kencana Prenadamedia Group , hlm. 85.
- Dwi Priyanto, 2014, "*SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*", Yogyakarta: ANDI, hlm. 22.
- Dwi Priyanto, 2014, "*SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*", Yogyakarta: ANDI, hlm. 22.
- Enrico Maramis, 2013, "*Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Penfaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*", Jurnal Emba, Vol. 1, No. 4, Desember,hlm. 956.

- Enrico Maramis, 2013, "*Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*", Jurnal Emba, Vo. 1, No. 4, Desember, hlm. 957.
- Harjoni Desky, 2014, "*Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lepas Lhokseumawe*", Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 8, No. 2, hlm. 461.
- Husein Umar, 1998, "*Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi*", Jakarta: PT. SUN, hlm. 95.
- I Komang Gede dan Putu Saroyeni Piartini, 2018, "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimodernisasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar*", E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 7, No. 4, hlm. 1119.
- Imam Ghazali, 2005, "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IMB SPSS 23, Cet. Ke-8*", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hlm. 134
- Imam Ghozali, 2005, "*Analisis Multivariat Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hlm. 160-165.
- Imam Ghozali, 2011, "*Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS 19, Cet. Ke-5*", Semarang: BP Undip, hlm. 60.
- Imam Ghozali, 2016, "*Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS 23, Cet. Ke-8*", Semarang: BP Undip, hlm. 154.
- Indriyatmoko, dkk, 2016, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Boyolali*",

- Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 10, No. 1, Juni, Hlm. 77.
- Ismi Rija Nur, dkk, 2016, "*Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, hlm.5.
- Jeky K R Rolos, dkk, 2018, "*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwarasa Cabang Manado Kota*", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 4, hlm. 22.
- Juliansyah Noor, 2011, "*Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*", Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, hlm. 163.
- Misbahhuddin dan Iqbal Hasan, 2013, "*Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*", Jakarta: PT. Bumi Aksara, hlm. 27.
- Misbahudin dan Iqbal Hasam, 2013, "*Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*", Jakarta: PT. Bumi Aksara, hlm. 21.
- Moh Nazir, "*Metode Penelitian*", Bogor: Ghalia Indonesia, 2014, hlm. 108.
- Muhammad Ras Muis, dkk, 2018, "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 1, No. 1, Januari, hlm. 12.
- Muri Yusuf, 2014, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*", Jakarta: Prenada Media Group, hlm. 102.
- Nasyadizi Nilamsar Noor, dkk, 2016, "*Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya)*", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 31, No. 1, Februari, hlm. 10.
- Novi Kartikasari dan Sri Harini, 2015, "*Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan*", Jurnal

Visionida, Vol. 1, No. 2, Desember, hlm. 62.

Novi Sri Indra Putri, dkk, 2016, "*Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Di PT Graha Service Indonesia Cabang Surakarta Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating*", Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, Bol. 16, No. 1 Maret, hlm. 85.

Novi Sri Rejeki Indra Putri, dkk, 2016, "*Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Di PT Graha Service Indonesia Cabang Surakarta Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating*", Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 16, No. 1, Maret, hlm. 84.

Rendy Wiratama Tarika, dkk, 2017, "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Toyota Auto 200 Sukun-Malang)*", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 45, No. 1, April, hlm. 156.

Reynald Karauwan, dkk, 2015, "*Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*", Jurnal Emba, Vol. 3, No. 3, September, hlm. 1198.

Rizki Muttaqin dan Anik Herminingsih, 2013, "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT AL*", Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 5, No. 2, Februari, hlm. 78.

Rocky Potale dan Yantje Uhing, 2015, "*Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*", Jurnal Emba, Vol. 3, No. 1, Maret, hlm. 65.

Rosyady Ruslan, "*Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*", Jakarta: Rajawali Pers, 2010, hlm. 32.

- S. Nasution, 2014, "*Metode Reseach (Penelitian Ilmiah)*", Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 38.
- Stefanus Andi Pratama, dkk, 2015, "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero RegionalOffice Malang)*", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 25, No. 1, Agustus, hlm. 2.
- Sudaryono, 2018, "*Metode Penelitian*", Depok: Rajawali Pers, hlm. 322.
- Sugiono, 2014, "*Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*", Bandung: Afabeta, hlm. 7.
- Sumber dari PT Textile Industri Palekat Pekalongan.
- Suyadi Prawirosentono, "*Manajemen Sumberdaya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*", Yogyakarta: BPFEE, hlm. 2.
- Swastiani Dunggio, 2020, "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Dprntalo*", Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo, Vol. 7, No. 1, hlm. 2.
- Syazhashah Putra Bahrum dan Ingrid Wahtuni Sinaga, 2015, "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)*", Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 3, No. 2, hlm. 136.
- Syofian Siregar, 2014, "*Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual & SPSS*", Jakarta: Kencana, hlm. 30.

Syofian Siregar, 2014, “*Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*”, Jakarta: PT. Bumi Aksara, hlm. 75.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2013, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung: CV. Alfabeta, hlm. 165.

Tri Eva Juniangsih Ritonga dan Usman Tarigan, 2015, “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan (Studi Pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan)*”, Jurnal Admnistrasi Publik, Vol. 3, No. 1, Juni, hlm. 80.

Tri Wartono, 2017, “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*”, Jurnal Ilmiah ProdiManajemen Universitas Pamulang, Vol. 4, No. 2, April, hlm. 44.

Wa Ode Zuznita Muizu, 2014, “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Pekbis, Vol. 6, No. 1, Maret, hlm. 4