

PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN KLUNGKUNG

Gde Bayu Surya Parwita¹, Made Ika Prastyadewi², Putu Indah Cahyani³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : gdebayusurya@unmas.ac.id

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of leadership, compensation, organizational culture on employee performance. This research was conducted at the Klungkung Regency National Land Agency with a research sample of 89 respondents who were taken using saturated sampling techniques. All data obtained from the distribution of questionnaires is feasible to use, then analyzed using multiple linear regression, hypothesis testing (t test and f test). The results showed that (1) Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance at the Klungkung Regency National Land Agency Office, so that the better the Leadership, the more employee performance will increase at the Klungkung Regency National Land Agency Office (2) Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance at the Klungkung Regency National Land Agency Office so that the more compensation increases, the more employee performance will increase at the Klungkung Regency National Land Agency Office (3) Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance at the Klungkung Regency National Land Agency Office, so that the better the Organizational Culture, the more employee performance will increase at the Klungkung Regency National Land Agency Office.

Keywords: leadership, compensation, organizational culture and employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak roda kegiatan sebuah perusahaan untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan. (Wisantyo & Madiistriyatno, 2019) Hal ini dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keuntungan tersendiri yang akan meningkatkan kemampuan bersaing perusahaan tersebut (Wisantyo & Madiistriyatno, 2019). Namun setiap organisasi bukan hanya membutuhkan SDM yang berkualitas tetapi juga membutuhkan karyawan yang siap melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas biasa, karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan (Luther Gulick, 2019).

Kepemimpinan merupakan proses untuk memberikan pengaruh dan motivasi kepada karyawan untuk memahami dan

menyetujui apa yang perlu dilakukan agar dapat berkontribusi terhadap tujuan perusahaan (Ernawati et al., 2021). Kepemimpinan merupakan bagian kompleks yang hampir sama dengan manajemen karena manajemen membutuhkan banyak pengaruh dan berhubungan dengan orang banyak, begitu juga dengan kepemimpinan Ologbo dan Sovian (2019). Hasil penelitian yang dilakukan (Anwar Al et al., 2021) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mengatakan bahwa pemimpin yang memberikan transparansi, perhatian penghargaan, dan dapat menempatkan karyawan dengan baik dapat mengoptimalkan kinerja dan memberikan dampak baik kepada perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Tianingrum, 2021) menunjukkan hal yang serupa bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karwayan, artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal yang sama juga dilakukan (Kosasih, 2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompoknya melaksanakan semua kegiatan yang direncanakan untuk memaksimalkan kinerja pegawai sehingga mencapai tujuan. Hal yang serupa dikemukakan oleh (Amrani et al., 2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika kepemimpinan yang dijalankan dengan baik akan menghasilkan peningkatan afektivitas kerja dan kinerja. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian (Lolowang et al., 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kepemimpinan akan menyebabkan pemimpin mempunyai rasa yang kurang terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan memburuk.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Nuraeni, Mattalata dan Syukur 2019). kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan motivasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Fernos & Wipi, 2023). Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan (Saman, 2020) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan yang mengatakan bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan menghasilkan kinerja kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan (Wellem, et al., 2022) menunjukkan hal yang serupa bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karyawan akan lebih termotivasi dan mencoba memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Hal yang sama juga dilakukan (Sutoro, 2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika kompensasi yang ditawarkan besar, maka karyawan tersebut bekerja secara total dan bertanggung jawab, dan mereka merasa malu jika hasil pekerjaannya tidak sesuai ekspektasi perusahaan. Hal yang serupa dikemukakan oleh (Sumaryathi & manuatidewi, 2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika kompensasi dikelola dengan lebih baik, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian (Rezeki & Hidayat, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya, kegiatan yang dilakukan di perusahaan tersebut harus memperhatikan bonus dan upah karyawan, yaitu dengan melakukan reward untuk kinerja karyawan yang lebih baik.

Menurut (Supardi & Aulia Anshari, 2022) budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen

organisasi dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Dunggio, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari et al., 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika suatu perusahaan menerapkan budaya organisasi dengan baik maka akan memberikan efek yang baik juga terhadap karyawan yang megakibatkan kinerja karyawan akan meningkat. Hal yang serupa juga dikemukakan oleh (Juliati, 2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya Budaya organisasi adalah fasilitas yang diciptakan sebagai ciri khas untuk menyelaraskan para anggota di dalamnya untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan demi tercapainya tujuan. Baik budaya organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, sehingga berdampak pada rasa betah, semangat dan ketenangan yang pada gilirannya akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Hal yang serupa juga dikemukakan oleh (Bahasoan et al., 2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya, jika karyawan dapat memahami budaya organisasi dengan baik, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu budaya organisasi memegang peranan penting dalam proses peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik. Hal yang serupa juga dikemukakan oleh (Virgiawan et al.,

2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya, jika di suatu perusahaan melaksanakan budaya organisasi atau budaya kerja dengan disiplin pastinya akan memberikan efek baik terhadap kinerja kerja karyawan. Sementara itu, hasil yang berbeda di tunjukkan oleh penelitian yang dilakukan (Sapta et al., 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai, artinya kegiatan yang dilakukan dalam membudayakan organisasi di perusahaan tersebut belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala. (Sesuai dengan Perpres No. 63 Tahun 2013) Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan Pertanahan Nasional (BPN) beralamat di jalan Gajah Mada Nomor. 76 Semarang, Klungkung. Saat ini Badan Pertanahan Nasional (BPN) di kabupaten klungkung memiliki 89 orang pegawai dengan setatus PNS 37 dan PPNPN 52 orang pegawai. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung adalah mengenai kinerja karyawan. Fenomena di lapangan yang menunjukkan penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa hal, namun pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil wawancara 10 orang pegawai untuk variable kinerja yang dicapai seorang pegawai belum menunjukkan hasil yang optimal, dimana kecenderungan pegawai malas datang bekerja sehingga kualitas hasil kerjanya menurun. Hal ini kemungkinan disebabkan karena kepemimpinan atasan pemimpin yang kurang memperhatikan pegawainya

sendiri, kurangnya memotivasi pegawai, kompensasi yang masih dianggap belum sesuai dengan kinerja karyawan saat bekerja, budaya organisasi banyaknya pegawai yang belum taat peraturan dan nilai-nilai budaya organisasi yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah dipaparkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kompensasi dan budaya organisasi pada kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya (Birnborg, 2018)

Salah Satu karakteristik dari *Goal Setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Menurut Gaumer, dkk. (2018), goal setting singkatnya adalah kemampuan untuk mengidentifikasi baik jangka pendek maupun

jangka panjang suatu tujuan yang dipilih individual berkomitmen untuk mencapainya. *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *Goal Setting Theory* adalah *goal* dan *intention* yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *behavior*. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai masalah yang masih memiliki sifat praduga karena masalah tersebut masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan proses untuk memberikan pengaruh dan motivasi kepada karyawan untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan agar dapat berkontribusi terhadap tujuan perusahaan (Ernawati *et al.*, 2021). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu :

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan motivasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Fernos & Wipi, 2023). Berdasarkan

urain tersebut maka hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu :

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi (Supardi & Aulia Anshari, 2022). Berdasarkan urain tersebut maka hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu :

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dilakukan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung , yang berlokasi di Jl. Gajah Mada Nomor. 76 Semarang, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung. Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah Kepemimpinan, Kompensasi Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Klungkung.

Kepemimpinan merupakan proses untuk pemberian pengaruh dan motivasi kepada pegawai untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan agar dapat berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Indikator menurut Martoyo (2019) adalah meliputi kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, Ketegasan. Kompensasi adalah hasil dari persepsi pegawai mengai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. indikator kompensasi menurut Sinambela (2019) adalah meliputi Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas. Budaya organisasi adalah mengenai

etika, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Indikator menurut Euge Mackena (2019) adalah meliputi Penampilan Karyawan, Konsistensi, Adaptabilitas.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung 89 orang. Metode pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi : 1) Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reabilitas), 2) Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas), 3) Analisis Regresi Linier Berganda, serta 4) Uji Kelayakan Model (Uji F, Koefisien Determinasi, dan Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik responden diperoleh bahwa yang paling dominan dalam penelitian ini adalah laki – laki, berumur dalam rentang 31 – 40 tahun, memiliki latar belakang pendidikan S1/S2 serta memiliki masa kerja sekitar 6 – 15 tahun.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh bahwa masing-masing indikator yang berupa pernyataan variabel memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,30 maka indikator yang dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validasi data. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel yaitu kepemimpinan, kompensasi budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, maka disimpulkan bahwa semua instrumen sudah reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Sig.
N	89
Test Statistic	0,045
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Tabel 1 menyajikan hasil uji normalitas yang memperoleh nilai test statistic sebesar 0,045 dan tingkat signifikansi sebesar 0,200 bila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila

signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kepemimpinan	0.473	2,116
Kompensasi	0.448	2,231
Budaya Organisasi	0.583	1,716

Tabel 2 menyajikan hasil uji multikolinieritas yang memperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,473 dan nilai VIF sebesar 2,116. Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,448 dan nilai VIF sebesar 2,231

serta variabel kompensasi (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,583 dan nilai VIF sebesar 1,716. Semua variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	0.458	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi	0.921	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.703	Bebas Heteroskedastisitas

Tabel 3 menyajikan hasil uji heteroskedastisitas bahwa semua variabel bebas (Kepemimpinan, Kompensasi serta Budaya Organisasi) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,458; 0,921 dan 0,703

menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.153	1.457		0.105	0.917
Kepemimpinan	0.632	0.110	0.388	5.721	0.000
Kompensasi	0.399	0.156	0.178	2.558	0.012
Budaya Organisasi	1.164	0.151	0.472	7.733	0.000
R					0,903
R Square					0,816
Adjusted R Square					0,809
F Statistic					125,335
Signifikansi Uji F					0,000

Persamaan regresi yang terbentuk yaitu :

$$Y = 0,153 + 0,632X_1 + 0,399 X_2 + 1,164X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini dapat dijelaskan pada pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) serta Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebagai berikut:

$b_1 = 0,632$ hal ini berarti Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

$b_2 = 0,399$, hal ini berarti Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat Kompensasi maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

$b_3 = 1,164$, hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin baik Budaya Organisasi maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan Kepemimpinan, Kompensasi serta Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Hasil uji t berdasarkan Tabel 4 memperoleh hasil bahwa secara parsial variable kepemimpinan, kompensasi dan

budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi, variable kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012, budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana ketiga nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN KLUNGKUNG.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,721 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Kepemimpinan merupakan proses untuk memberikan pengaruh dan motivasi kepada karyawan untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan agar dapat berkontribusi terhadap tujuan perusahaan (Ernawati et al., 2021). Kepemimpinan merupakan bagian kompleks yang hampir sama dengan manajemen karena manajemen membutuhkan banyak pengaruh dan berhubungan dengan orang banyak, begitu juga dengan kepemimpinan Ologbo dan Sovian (2019). Kepemimpinan tidak hanya diukur satu cara untuk semua kondisi

saja, tetapi kepemimpinan harus disesuaikan dengan kondisi karyawan yang dipimpin (Murray, 2019). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat ini semua serba terbuka, maka pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat pula dapat menjadi peranan penting bagi karyawan untuk lebih berprestasi. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin. Menurut (Thoha, 2010), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang, Rivai (2001:182) seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Anwar Al et al., (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam memberikan pengaruh dan arahan bagi pihak-pihak yang dipimpinnya mencapai tujuan institusi. Keberadaan seorang pemimpin harus dipersiapkan sebaik

mungkin dengan semua kompetensi. Penelitian serupa juga ditemukan oleh Tianingrum, (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian yang sama ditemukan oleh Kosasih, (2019), Amrani et al., (2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, dengan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan akan mampu meningkatkan pula kinerja karyawan.

Kepemimpinan diukur dengan berbagai aspek, diantaranya kemampuan analitis, kemampuan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan. Dimana dengan adanya kemampuan pimpinan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung menganalisis sesuatu dengan baik dan penuh perhitungan maka dirasa akan dapat meminimalisir resiko yang terjadi didalam Perusahaan. Kemampuan komunikasi seorang pemimpin juga tidak kalah penting perannya dalam Perusahaan. Pemimpinan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung diharapkan mampu berkomunikasi dengan baik agar dapat menyampaikan atau memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan. Dengan adanya intruksi yang jelas diharapkan karyawan lebih mudah melakukan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, pimpinan juga harus berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil. Pimpinan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung harus tegas dan siap menghadapi segala resiko maupun tantangan-tantangan yang akan terjadi dimasa depan. Pimpinan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung juga harus mampu mendengarkan seluruh keluhan dari karyawan baik mengenai pekerjaan maupun personal. Karena disaat pimpinan

mendengarkan keluh kesah dan memberikan perhatian terhadap karyawan akan berdampak pada semangat kembali karyawan dalam bekerja dan karyawan lebih merasa dihargai. Selain itu, ketegasan seorang pemimpin juga tidak boleh terlupakan dalam memimpin Perusahaan. Dimana seorang pemimpin selain harus mampu mengayomi karyawannya dengan baik tetap harus bersikap tegas dan professional agar karyawan mau mengikuti arahan dan itruksi yang diperintahkan.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN KLUNGKUNG.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,558 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti semakin meningkat kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan perusahaan maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Nuraeni, Mattalata dan Syukur 2019). kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan motivasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan

sehari-hari (Fernos & Wipi, 2023). Kompensasi merupakan cara perusahaan dalam membantu karyawan yang bekerja di perusahaan demi meningkatkan standar hidup karyawan dan kebutuhan-kebutuhan setiap hari yang stiap tahunnya meningkat. Dengan adanya kompensasi yang di berikan perusahaan diharapkan kinerja dankepuasan kerja karyawan meningkat (Sugiarti, 2020). Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai. Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang meningkatkan frustasi bagi karayawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Saman, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lingkungan kerja Perusahaan Tambang.

Penelitian serupa dilakukan oleh Wellem, et al., (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

berarti bahwa jika Variabel kompensasi semakin ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan.

Penelitian yang sama juga ditemukan oleh Sutoro, (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktanya kompensasi sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga kinerja meningkat. Apalagi jika besarnya gaji pokok ditambah bonus, dan tunjangan tambahan melebihi harapan karyawan. Jadi secara sadar Karyawan akan melakukan apa saja dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi sasaran. Selain itu, besaran kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan psikologi. Jika kompensasi yang ditawarkan besar, maka karyawan tersebut bekerja secara total dan bertanggung jawab, dan mereka merasa malu jika hasil pekerjaannya tidak sesuai harapan perusahaan. Namun, jika kompensasi yang ditawarkan kecil, maka perilakunya akan demikian yang muncul adalah bekerja dengan kinerja sederhana yang dianggap layak. Bahkan di lapangan pun banyak karyawan bangga bekerja dengan kinerja rendah tanpa ada penyesalan. Tentu saja kondisi diatas perlu disikapi dan disikapi dengan bijak tindakan konkrit. Perusahaan segera menyusun skema kompensasi itu mampu menghasilkan sikap dan perilaku kerja profesional. Dengan kompensasi untuk karyawan yang pekerja keras, menjadi pemecah masalah, menjadi garda terdepan perjuangan perusahaan, bangga terhadap perusahaannya, dan sebagainya, semua itu harus ada diminta oleh perusahaan, dan sebenarnya itu adalah hakikat kompensasi.

Penelitian Manuatidewi, (2020) juga menemukan hal yang sama yaitu menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti jika Kompensasi semakin baik, maka kinerja karyawan semakin baik. Kinerja karyawan yang baik apabila karyawan mendapatkan

kompenasasi yang baik. Salah satunya karyawan menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan serta menerima fasilitas disetiap tahunnya dari perusahaan. Pemberian kompensasi yang sangat baik dapat dijelaskan oleh pernyataan menerima tunjangan kesehatan beserta tunjangan hari raya dan menerima bonus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Kompensasi diukur dari berbagai aspek diantaranya, upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Dengan adanya upah atau gaji yang memadai oleh Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung, sesuai dengan upah minimum pada daerah tertentu, sesuai dengan kinerja yang karyawan hasilkan, hal tersebut dapat meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai target kerja. Selain itu, insentif juga sangat berperan untuk meningkatkan kinerja. Dengan pemberian insentif sesuai dengan prestasi kerja karyawan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras. Tunjangan yang diberikan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Dengan diberikannya tunjangan berupa tunjangan kesehatan atau hari tua akan dapat membuat karyawan merasa aman saat bekerja, serta fasilitas memadai yang disediakan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung juga mampu menunjang pekerjaan karyawan agar bisa bekerja secara maksimal.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN KLUNGKUNG.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,733

dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H3 diterima. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan perusahaan maka semakin meningkat kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi yang diterapkan perusahaan maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi (Supardi & Aulia Anshari, 2022). Budaya organisasi yang diciptakan oleh perusahaan juga merupakan faktor determinan yang mampu mempengaruhi kinerja menjadi naik atau turun (Sabilila & Wahyuni, 2022). Bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi yang dipelajari, ditetapkan serta dikembangkan secara kontinyu, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi merupakan istilah deskriptif mengenai persepsi bersama yang dianut oleh seluruh orang yang berada dalam suatu organisasi Menurut (Arianty, 2019). Budaya organisasi dijadikan sebagai dasar untuk mengontrol perilaku para anggota organisasi dan juga memiliki fungsi bagi organisasi itu sendiri. Membangun dan mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi sebagai alat untuk menciptakan integritas agar para manajer pegawai mau melaksanakan perencanaan strategis.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Ratnasari et al., (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh Perusahaan akan mampu

meningkatkan kinerja yang karyawan hasilkan.

Penelitian serupa ditemukan oleh Juliati, (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut memberikan penjelasan bahwa kinerja erat kaitannya dengan budaya organisasi guna mendorong anggotanya berperilaku sesuai yang diharapkan. Budaya organisasi merupakan suatu fasilitas yang tersedia dan diciptakan sebagai ciri khusus untuk menyelaraskan para anggota di dalamnya agar berperilaku dan bertingkah laku sesuai dengan apa yang diharapkan demi tercapainya tujuan. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, sehingga berdampak pada rasa betah, semangat dan tenang yang pada akhirnya akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatife menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi kuat, nilai-nilai bersama biasanya dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh orang yang ada di perusahaan. Karena, budaya organisasi yang kuat dan positif sangat mempengaruhi perilaku, pola kerja, efektifitas kinerja karyawan, serta persepsi pelanggan perusahaan.

Penelitian serupa juga ditemukan oleh Bahasoan et al., (2023) Hasil pengujian berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan teori Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dianut oleh salah satu anggota organisasi dan dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi dengan sistem makna bersama. Singkatnya, pemahaman bersama, dimana

latar belakang yang berbeda dan tingkat organisasi yang berbeda dapat memahami dengan cara yang sama. Jika pegawai dapat memahami budaya organisasi dengan baik, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu budaya organisasi memegang peranan penting dalam proses peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik dan bertanggung jawab

Penelitian Virgiawan et al., (2021) juga menemukan hal yang sama, bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dimana semakin baik budaya-budaya atau nilai yang diterapkan Perusahaan akan mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk lebih bekerja giat.

Budaya organisasi diukur dengan berbagai aspek, diantaranya penampilan karyawan, konsistensi serta adaptabilitas. Penampilan karyawan yang terkesan sepele tentunya sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi yang baik di dalam Perusahaan. Penampilan yang baik dari satu karyawan akan mampu mempengaruhi karyawan lain untuk melakukan hal yang sama sehingga akan menciptakan rasa nyaman didalam Perusahaan. Selain itu, karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung akan mengikuti keyakinan, nilai-nilai, symbol dan peraturan yang diciptakan Perusahaan. Dengan demikian Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung harus mampu menciptakan nilai yang bisa diterima dengan baik oleh seluruh karyawan. Adaptabilitas juga merupakan hal yang penting untuk menciptakan budaya organisasi yang baik. Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung harus mampu beradaptasi dengan semua kondisi yang ada baik di dalam maupun di luar Perusahaan dan harus siap dalam menghadapi segala Perusahaan yang mungkin saja bisa terjadi.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung dengan melibatkan 89 responden yaitu karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang digunakan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung, sehingga semakin baik Kepemimpinan maka akan semakin meningkat Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung sehingga semakin meningkat Kompensasi maka semakin meningkat Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung, sehingga semakin baik Budaya Organisasi maka semakin meningkat Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung.

Saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan pernyataan “Pimpinan memberikan petunjuk, pedoman, dan nasihat dengan komunikasi yang baik kepada bawahan” memiliki skor terendah. Maka peneliti sarankan agar pimpinan lebih memberikan petunjuk, pedoman dan nasihat dengan cara yang baik kepada karyawan untuk membangun semangat karyawan.
2. Variabel Kompensasi (X_2) dengan pernyataan “Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan” memiliki skor terendah. Maka peneliti sarankan agar Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja yang karyawan hasilkan untuk menghargai karyawan.
3. Variabel Budaya Organisasi (X_3) dengan pernyataan “Saya mampu beradaptasi dilingkungan baru dengan cepat” memiliki skor terendah. Maka peneliti sarankan agar Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung memberikan lingkungan yang nyaman untuk karyawan agar karyawan merasa nyaman berada di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrani, F., Akbar, M., & Luddin, M. R. (2019). The effect of leadership on employees performance in mayors office South Jakarta. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 2(2), 280–285.
- Anwar Al, C., Istiatin, & Sudarwati. (2021). Leadership Role To Improve Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1–11. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/download/2586/1385>
- Bahasoan, A. N., Hasanuddin, R., & Said, S. (2023). *ProBisnis : Jurnal Manajemen The Influence of organizational culture and Work Environment on Employee Performance in Campalagian District Office*. 14(2), 276–284.
- Bian M. Nurhasanah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Ternate. *Skripsi*, 3, 617–629.
- Birnberg, J. G., Shields, M. D., & Young, S. M. (1990). The case for multiple methods in empirical management accounting research (with an illustration from budget setting). *Journal of Management Accounting Research*, Vol 2, No.1, pp. 33-66.
- Bandari, Ani Supra. 2019. Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 10-21.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Ernawati, E., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3870>
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious*

- Understanding, 7(1), 689-703.
- Eugene, McKenna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Teori, Kusus dan Solusi*. Bandung; Alfabeta.
- Gaumer, E. A. S., & Noonan, P. M. (2018). Goal setting formative questionnaire. The skills that matter: Teaching interpersonal and intrapersonal competencies in any classroom, 179.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryani, T., Chandra Kirana, K., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *The Journalish: Social and Government*, 3(1), 55–74. <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i1.234>
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., & Samodro, R. B. (2022). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 6(1), 147–156.
- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 34–39.
- Ketutdewisumaryathi, N., & Gustiayumanuatidewi, I. (2020). The Effect of Compensation on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Mediator. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(1), 367–373. www.ajhssr.com
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294–298.
- Kosasih, K. (2019). The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance at PT. Transplasindo Perkasa in Bandung. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 131–138. <https://doi.org/10.56457/jimk.v7i2.144>
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional, Vol 01, No*, 103–111.
- Lee, Lorinda. (2020). *Influence of Leadership Style on Leaders' Transition from Private to Public Sector*. Walden University Proquest Dissertations Publishing. Retrieved from
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 268–277. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.23](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.23)
- Luther Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Mahendra, A. A. M., & Marjaya, A. (2021). tipe- tipe kepemimpinan di lembaga

- pemasyarakatan nusantara: *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(4), 777-785.
- Murray, P. 2019. *Developing Family Leadership. Sheffield: The Center for Welfare Reform*
- Muliana. K. 2020. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Martoyo, Susilo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Nuraeni, S; Mattalatta, dan Abdul Syukur. (2019). "Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kecamatan bantaeng kabupaten bantaeng." *Journal of Management* 2(1).
- Ologbo, A. C., & Sofian, S. 2019. Individual and Organizational Factors of Employee Engagement on Employee Work Outcomes, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.3(3), 1-9.
- Puspita, J., Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Putri, D. R., & Winarningsih. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kedaung Group. *Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8), 1–16.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam. (2020). The effect of job satisfaction, organizational culture and leadership on employee performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 23(13) A. <https://doi.org/10.36295/ASRO.2020.231329>
- Rezeki, F., & Hidayat, R. (2021). The effect of compensation, work discipline and achievement motivation on employee performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i1.414>
- Riset, J., Prodi, M., Fakultas, M., & Unisma, B. (n.d.). *Vol. 12. No. 02 ISSN : 2302 - 7061*. 12(02), 221–232.
- Robbins dan Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 255–264. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416>
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Sapta, I. K. S., MUAFI, M., & SETINI, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Sanusi, dan M.Suktino. (2019). *Kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam bentuk budaya organisasi yang efektif*. Jakarta :Prospect
- Sulila, I. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 121–131.

- <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.
<https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Sutoro, M. (2019). The Effect Of Compensation On Employee Performance Of Imperial Clob Golf Tangerang District. *Scientific Journal Of Reflection*, 2(1), 51–60.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.2533431>
- 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>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, S. M. (2019). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica
- Sumaryanthi. (2020) Compensation management and employee job satisfaction: a case of Nigeria. *Journal of Management*. 41(3), pp: 345-352.
- Sugiarti. Gita, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, E-Jurnal Serat Acitya, Vol. 01 No. 2 (2012)
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tianingrum, A. S. (2021). Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 158–166.
<https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1746>
- Tosi, Rizzo, Carrol, *Faktor-faktor Budaya Organisasasi*. Jakarta:PT.Salemba Empat, 2019.
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79.
<https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-00>
- Wisanto & Madiistriyanto . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Edisi pertama. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wellem, I., & Djawoto. (2022). The Effect of Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS): Digital Transformation Business Strategy in Post Covid-19*, 1400–1411.
<http://61.8.77.171/index.php/icobuss1st/article/view/323>
- Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 56–63.
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v1i1.106>

42

Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 63–69. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.1>

4