

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PINRANG

Muhammad Rizaly¹, Rina², Hafipah³
STIM LPI Makassar¹²³

muhrizaly@gmail.com rinajanny78@gmail.com, hafipah@stim-lpi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan yakni bulan Mei sampai Juni 2024. Populasi penelitian adalah semua pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang yang berjumlah 90 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yakni 90 pegawai. Hasil penelitian telah diuji validitas dan reliabilitas, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi Multicollinearity dan uji asumsi heterokedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik analisis linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa : (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, (2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, (4) budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

Kata kunci: budaya organisasi; komunikasi ; kompensasi; kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, communication, and compensation on employee performance at the Secretariat Office of the Pinrang Regency DPRD. Data collection techniques include observation, questionnaires, interviews, and documentation. This research was carried out at the Pinrang Regency DPRD Secretariat Office, lasting approximately 2 (two) months, from May to June 2024. The research population is all Pinrang Regency DPRD Secretariat Office employees, totaling 90. Using a saturated sampling technique, the sample is the entire population, namely 90 employees. The study results have been tested for validity and reliability, as well as classical assumptions in the form of normality assumptions, Multicollinearity assumptions, and heteroskedasticity assumption tests. The data analysis method uses multiple linear analysis techniques and hypothesis tests.

The results of the analysis show that (1) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Pinrang Regency DPRD Secretariat Office, (2) communication has a positive and significant effect on employee performance at the Pinrang Regency DPRD Secretariat Office (3) compensation has a positive and significant effect on employee performance the Secretariat Office of the Pinrang Regency DPRD, (4) the culture of organization, communication, and compensation simultaneously has a positive and significant effect on the performance of employees at the Secretariat Office of the Pinrang Regency DPRD.

Keywords: organizational culture; communication ; compensation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pinrang memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Sekretariat DPRD meliputi dukungan administrasi, teknis, dan operasional

bagi anggota DPRD dalam menjalankan tugas legislasi, pengawasan, dan anggaran. Fenomena kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang mencerminkan bagaimana faktor internal seperti budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi mempengaruhi pelaksanaan tupoksi pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor internal dalam organisasi, yaitu budaya organisasi, sistem komunikasi, dan kebijakan kompensasi, mempengaruhi kinerja pegawai. Topik ini penting karena kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam konteks organisasi publik seperti Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang.

Budaya organisasi telah menjadi fokus banyak penelitian dalam beberapa dekade terakhir. Budaya yang kuat dan positif diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Penelitian oleh Maulidiyah (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian Latief et al., (2024) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang positif adalah faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung tetapi juga melalui interaksi dengan faktor-faktor lain seperti komunikasi dan kompensasi. Budaya yang mendukung dapat memperkuat efektivitas komunikasi dan membuat kebijakan kompensasi lebih diterima oleh pegawai. Dalam konteks organisasi publik, budaya yang positif dapat membantu mengatasi birokrasi yang kaku dan meningkatkan efisiensi operasional.

Namun, tidak semua penelitian menemukan hasil yang konsisten. Triwandani (2022) menemukan bahwa budaya organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja jika tidak didukung oleh kompensasi dan komunikasi yang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi bergantung pada kondisi-kondisi tertentu yang belum sepenuhnya dipahami. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi kondisi-kondisi tersebut dan memahami bagaimana budaya organisasi berinteraksi dengan faktor-faktor lain dalam mempengaruhi kinerja.

Kompensasi yang adil dan kompetitif adalah faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian oleh Sari et al. (2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula, Saputra et al. (2020) menemukan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai.

Dalam konteks organisasi publik, kebijakan kompensasi yang adil dan transparan dapat membantu menarik dan mempertahankan pegawai yang berkualitas. Ini penting untuk memastikan bahwa organisasi publik dapat berfungsi dengan efisien dan efektif. Kompensasi yang adil juga dapat meningkatkan moral dan loyalitas pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai.

Namun, kompensasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa adanya budaya organisasi yang mendukung dan komunikasi yang efektif. Inayah et al. (2021) menemukan bahwa kompensasi yang baik tidak efektif jika tidak didukung oleh budaya organisasi dan komunikasi yang baik. Ini menunjukkan bahwa kompensasi harus dilihat sebagai bagian dari keseluruhan sistem manajemen sumber daya manusia yang mencakup budaya organisasi dan komunikasi.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengeksplorasi interaksi antara budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi dalam konteks organisasi publik. Sebagian besar

penelitian sebelumnya cenderung mempelajari faktor-faktor ini secara terpisah, sementara penelitian ini berfokus pada interaksi antara ketiga faktor tersebut. Hal ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana ketiga faktor ini berkontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi. Budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, dan kompensasi yang adil merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tupoksi pegawai. Namun, terdapat berbagai tantangan dan kesenjangan dalam penelitian yang perlu diatasi untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Munandar (2020) budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Menurut Prahara (2020) budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan organisasi akan menghambat organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi.

Muadin (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola, keyakinan, nilai-nilai, dan harapan. Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengomentari bahwa budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pola perilaku, keyakinan dan nilai-nilai dominan dalam suatu organisasi.

Harjadisastra (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi masalah atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Komunikasi

Komunikasi merupakan pertemuan dari paling sedikit dua orang yang bertujuan untuk memberikan pesan dan informasi secara langsung. Virginisa (2021) mengartikan komunikasi sebagai “proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau di sekelompok kecil orang, dengan beberapa effect atau umpan balik seketika”. Harapan (2022) mengartikan komunikasi sebagai “proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya”.

Menurut Barnlund (2017) menjabarkan “komunikasi merupakan orang-orang yang

bertemu secara bertatap muka dalam situasi sosial informal yang melakukan interaksi terfokus melalui pertukaran isyarat verbal dan nonverbal yang saling berbalasan”. Dengan kata lain, komunikasi merupakan komunikasi yang dilakukan antara komunikator dengan komunikan secara tatap muka dan dianggap paling efektif dalam mengubah sikap, perilaku, atau pendapat melalui komunikasi lisan yang dilakukan tersebut.

Komunikasi adalah membentuk hubungan dengan orang lain. Setyawan (2019) memberikan pengertian bahwa komunikasi ialah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Mustofa (2020) menjelaskan bahwa komunikasi adalah komunikasi antar-perorangan yang bersifat pribadi baik yang terjadi secara langsung (tanpa medium) maupun tidak langsung (melalui medium). Contohnya kegiatan percakapan tatap muka, percakapan melalui telepon, surat menyurat pribadi. Fokus pengamatannya adalah bentuk-bentuk dan sifat hubungan (*relationship*), percakapan (*discourse*), interaksi dan karakteristik komunikator.

Latifah (2020) mendefinisikan “Komunikasi adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Dengan bertambahnya orang yang terlibat dalam komunikasi, menjadi bertambahlah persepsi orang dalam kejadian komunikasi sehingga bertambah komplekslah komunikasi tersebut.

Kompensasi

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi pegawai dan menjadi kewajiban organisasi untuk membayarnya. Karena disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi organisasi, Organisasi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai (Arismunandar & Khair, 2020).

Menurut Hasibuan dalam Nuralita (2018) menyatakan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Jufrizen (2018) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko dalam Oktaviana (2021) menyatakan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun pengertian kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hiondardjo (2019) menyatakan Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung, dimana uang langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk *non-moneter* (Dasmadi, 2021).

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Baehaki (2020) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut kinerja dapat dijadikan sebagai hal penting untuk seluruh jenis organisasi baik organisasi dari pemerintahan maupun non pemerintahan sebab kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan dapat memberi efektivitas pada suatu organisasi. Kinerja juga akan menjadi penting sebab kinerja akan mampu mencerminkan ukuran dari keberhasilan unsur pimpinan dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi (Azas et al., 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hereyanti et al., 2021). Berbagai cara dapat ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai melalui penempatan pegawai yang sesuai kompetensinya. Kinerja itu sendiri adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan kegiatan dalam satu kurun waktu tertentu. Kualitas pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi (Effendi, 2021).

METODE PENELITIAN

Metode analisis kuantitatif digunakan untuk memproses data kuesioner dengan menggunakan angka atau perhitungan statistik untuk membuktikan pertanyaan. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, yang dilakukan dengan program aplikasi windows spss. Untuk menentukan apakah ada pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD kabupaten pinrang, analisis linier berganda ini menggunakan persamaan model regresi linier berganda.

PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga kinerja tim dan keseluruhan organisasi. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan peningkatan terus-menerus memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan mencapai tujuan strategisnya.

Temuan ini konsisten dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja tinggi. Studi oleh Rivai (2020) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Namun, penting untuk dicatat bahwa menciptakan budaya organisasi yang kuat dan positif memerlukan upaya yang berkelanjutan dan komitmen dari seluruh tingkat manajemen. Ini melibatkan pengembangan kebijakan dan praktik yang mendukung nilai-nilai inti organisasi, serta memastikan bahwa semua pegawai merasa dihargai dan didukung dalam peran pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang terus mengembangkan dan memperkuat budaya organisasinya. Beberapa langkah

yang dapat diambil termasuk memperjelas dan menerapkan nilai-nilai inti secara konsisten, memastikan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta mengadakan kegiatan yang memperkuat ikatan antarpegawai. Dengan demikian, organisasi dapat terus meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Ketika pegawai merasa bahwa mereka dapat berkomunikasi secara terbuka dengan atasan dan rekan kerja, tingkat stres berkurang dan kepuasan kerja meningkat. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini, di mana studi oleh Andriyani et al., (2020) menunjukkan bahwa komunikasi bisnis yang efektif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian oleh Cindy et al., (2020) yang menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan agar Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang terus memperkuat sistem komunikasinya. Beberapa langkah yang dapat diambil termasuk memperjelas alur komunikasi, meningkatkan frekuensi komunikasi rutin, dan memastikan bahwa umpan balik diberikan secara konstruktif dan teratur. Selain itu, mendorong partisipasi aktif dari semua pegawai dalam proses komunikasi agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai akan terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini. Studi oleh Harpis et al., (2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian oleh Ariskha et al., (2020) yang menemukan bahwa baik kompensasi finansial maupun non-finansial memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, kompensasi yang adil dan kompetitif juga berperan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik di organisasi. Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, kebijakan kompensasi yang baik telah membantu menarik pegawai yang berkualitas dan mempertahankan pegawai dalam jangka panjang. Hal ini penting untuk memastikan kontinuitas dan stabilitas operasional organisasi.

Kompensasi yang baik juga berfungsi sebagai alat untuk mengukur dan mengapresiasi kinerja pegawai. Penghargaan berbasis kinerja memberikan insentif kepada pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik dan terus meningkatkan kompetensi pegawai. Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, sistem penghargaan ini telah membantu menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan kinerja tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, agar Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang terus memperbaiki dan memperkuat sistem kompensasinya. Beberapa langkah yang dapat diambil termasuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan adil dan transparan, memberikan tunjangan dan insentif yang memadai, serta mengimplementasikan sistem penghargaan berbasis kinerja yang efektif. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai

akan terus meningkat, dan organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif.

Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini, agar Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang terus memperkuat budaya organisasinya dengan mengembangkan nilai-nilai inti yang jelas dan norma perilaku yang konsisten. Selain itu, perlu meningkatkan efektivitas komunikasi dengan memastikan bahwa semua saluran komunikasi digunakan secara optimal dan informasi disampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Kebijakan kompensasi juga perlu terus dievaluasi dan disesuaikan untuk memastikan bahwa semua pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai akan terus meningkat, mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada anggota DPRD dan masyarakat.

KESIMPULAN

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai-nilai inti yang jelas, norma perilaku yang konsisten, keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta komitmen terhadap organisasi telah terbukti meningkatkan kinerja pegawai.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kejelasan informasi, efektivitas saluran komunikasi, frekuensi komunikasi yang memadai, partisipasi dalam proses komunikasi, dan umpan balik yang konstruktif semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kompensasi yang adil dan kompetitif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaji pokok, tunjangan, insentif, keadilan dalam sistem kompensasi, serta kepuasan dan transparansi terkait kompensasi telah meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Secara simultan, budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga faktor ini secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, W. H., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 5(1), 725–733.
- Afrizal, A., Oktavianti, O., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. *Lppm Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*, 1(1), 550–557.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam

- Banjarmasin). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65–82.
- Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337–342.
- Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2).
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Azas, A. I., Romadhoni, B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Barnlund, D. C. (2017). A transactional model of communication. In *Communication theory* (pp. 47–57). Routledge.
- Barus, H. B. (2018). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI DI SEKRETRARIAT DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA [Universitas Meda Area]. In <http://repository.uma.ac.id/>. <https://doi.org/10.20961/ge.v4i1.19180>
- Chamdhayani, A. (2023). *Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Lumajang*.
- Cicing, S. (2022). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Majerial (Studi Empiris Pada Kredit Plus Kantor Cabang Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(1), 1–9.
- Cindy, C., Purba, P. Y., Wijaya, H. C., & Anggara, T. (2020). Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 3(2), 274–281.
- Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1171–1181.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Farisi, S. (2022). Anteseden Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 190–203.
- Fetri, S. A. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DIGITALISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA PEGAWAI*

BAGIAN PERSIDANGAN KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAMPUNG UTARA).

- Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 123-136.
- Ghozali. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*.
- Harapan, E., Ahmad, S., & MM, D. (2022). *Komunikasi antar pribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017). *The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity Company (Pln) Of South Makassar Area*. 40(Icamed), 86–96. <https://doi.org/10.2991/icamed-17.2017.7>
- Harjadasastra, D., & Khiswari, M. Z. (2022). Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi: Sebuah Kajian Pustaka. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 1261–1271.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hartono, B., Sulaeman, S., Nopianna, I., & Sari, K. (2019). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2), 24–30.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 16–24.
- Hiondardjo, A., & Utami, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151–168.
- Husna, N. (2018). Dampak media sosial terhadap komunikasi interpersonal pustakawan di perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Libria*, 9(2), 183–196.
- Inayah, N., & Rohmah, S. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 2(2), 60–80.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127–141.
- Islami, N., & Dwirianto, S. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN PELALAWAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Syariah Dan Teknologi*, 2(3), 243–255.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya

- Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan? *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262–271.
- Latifah, L., Ngalimun, N., Setiawan, M. A., & Harun, M. H. (2020). Kecakapan Behavioral Dalam Proses Pembelajaran PAI Melalui Komunikasi Interpersonal: Behavioral Proficiency In The PAI Learning Process Through Interpersonal Communication. *Bitnet: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, 5(2), 36–42.
- Marliani, L. (2017). Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 3(2), 1–8.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273–286.
- Menuh, N. N., & Saraswastini, N. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap medik rsup sanglah denpasar. *Forum Manajemen*, 21(1), 110–120.
- Muadin, A. (2020). Relasi Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam dan Pondok Pesantren. *EDUTHINK: Jurnal Pemikiran Pendidikan Islam*, 1(2), 46–65.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27–33.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28–36.
- Mustofa, M. B., & Wuryan, S. (2020). Urgensi Komunikasi Interpersonal Dalam Al-Qur'an Sebagai Pustakawan. *Al-Hikmah Media Dakwah, Komunikasi, Sosial Dan Kebudayaan*, 11(2), 85–94.
- Novriansyah, Y., Yeni, M., & Firmansyah, H. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(5), 1–14. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *JMAN Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2(1), 96–104.
- Oktaviana, K., Safita, M., Yopanggi, R., Putri, S. D., El-Farobie, F., & Saprida, S. (2021). Analisis kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (pt. ahaz karya mandiri palembang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah (JIMESHA)*, 1(1), 61–68.
- Parante, N. D., Rina, R., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 211-227.
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68.

- Prahara, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232–244.
- Premo, J. (2018). *PENGARUH MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS BADAN KARANTINA PERTANIAN)*. Universitas Diponegoro.
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 78–85.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112.
- Samudra, A. A., Syam, A. H., & Nurmega, N. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 1737-1748.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & sons.
- Setyawan, A. (2019). Komunikasi antar pribadi non verbal penyandang disabilitas di Deaf Finger Talk. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 19(2), 165–174.
- Simatupang, M. (2020). Budaya Organisasi Sebagai Variabel Prediktor Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Koperasi. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 8–19.
- Simbolon, S. (2018). Analisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ira Widya Utama Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 27–43.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Subakti, M., Ariza, F., & Rofik, D. A. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPENSASI KARYAWAN BANK. *Jurnal Dar El-Falah*, 1(1).
- Sugiono & Safitri. (2019). Analysis of Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Culture on Turnover Intention Mediated by Organizational Commitments in PT. Seraphim Life Center, Jakarta. *Journal of Resources Development and Management*. <https://doi.org/10.7176/JRDM/59-03>

- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian* (Anya (ed.); 6th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- 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.
- Syarofi, M., Rusmini, R., & Sa'diyah, H. (2022). Pengaruh Harga Produk Dan Faktor Budaya Terhadap Minat Beli Masyarakat Pada Pasar Baru Kecamatan Kencong Jember. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 252–261.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegay. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 28–37.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA KANTOR CABANG PEMATANG SIANTAR: ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION THAT AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BANK MEGA BRANCH OFFICE TRADING SIANTAR. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38–50.
- Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Ngaglik Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Yera, Y., Syam, A. H., & Paramitha, A. N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sumarorong Kabupaten Mamasa. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 4089-4099.
- Virginisa, N. (2021). *Strategi tabligh ustadz Syihabbudin dalam membangun ghirah keislaman masyarakat*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30.
- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan*.
- Wilyanti, I., Saharuddin, A. D., & Yuyun, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Mamasa. *MITZAL (Demokrasi, Komunikasi Dan Budaya): Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 6(1), 31–44.