

BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPKPAD KABUPATEN PESISIR SELATAN

Jasri Mayeni¹, Juarsa Badri²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

Corresponding Author: Jasmiyeni0903@gmail.com¹, badri@akbpstie.ac.id²

Article History

Received : 18-04-2023

Revised : 23-04-2023

Accepted : 25-04-2023

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja; Kompensasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan, 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan, 3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. Jenis pada penelitian ini menggunakan Kuantitatif. Metode penarikan sampel dengan menggunakan total sampling jenuh sebanyak 52 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t. Dimana regresi linear berganda menghasilkan $Y = 4,000 + 0,201 (X1) + 0,279 (X2) + 0,277 (X3)$, dan uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,043 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α ($0,004 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. Dan uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,918 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α ($0,005 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. Dan uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,383 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai α ($0,0021 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan.

ABSTRACT

This study aims to determine: 1. The effect of organizational culture on employee performance at the BPKPAD office of Pesisir Selatan Regency, 2. The effect of pressure on employee performance at the BPKPAD office of Pesisir Selatan Regency, 3. The effect of leadership style on employee performance at BPKPAD office of Pesisir Selatan Regency. Type in this study using Quantitative. Sampling method using

**Keywords: Compensation;
Leadership Style; Performance;
Organizational Culture**

a saturated total sampling of 52 samples. Data analysis techniques used were validity, reliability, normality test descriptive analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis, and t test. Where multiple linear regression yields $Y = 4.000 + 0.201 (X1) + 0.279 (X2) + 0.277 (X3)$, and the first hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ($3.043 > 1.677$) with a significantly smaller value than alpha value ($0.004 < 0.05$). This shows that H_a is accepted, which means that organizational culture has a positive effect on employee performance at the BPKPAD office of Pesisir Selatan Regency. And the second hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ($2.918 > 1.677$) with a significantly smaller value than the alpha value ($0.005 < 0.05$). This shows that H_a is accepted, which means that censorship has a positive effect on employee performance at the BPKPAD office in Pesisir Selatan Regency. And the third hypothesis test shows that the t-count value is greater than t-table ($2.383 > 1.677$) with a significantly smaller value than the alpha value ($0.0021 < 0.05$). This shows that H_a is accepted, which means that leadership style has a positive effect on employee performance at the BPKPAD office of Pesisir Selatan Regency.

PENDAHULUAN

Pada setiap instansi pasti akan melakukan hal yang baik untuk mencapai tujuan, sebuah organisasi atau perusahaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaannya sering terjadi masalah internal maupun eksternal. Masalah-masalah akan menjadi penghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya, hal tersebut meminta perusahaan untuk menanggapi suatu permasalahan dengan cepat dan tepat. Masalah tersebut akan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat krusial lantaran keberhasilan suatu organisasi saat mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja asal daya manusia yang optimal (Asmalah et al., 2021)

Setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Kinerja atau *performance* dapat dikatakan sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Sulaeman et al., (2021) mengemukakan bahwa Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan dalam suatu organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu perkembangan organisasi tersebut. Jufrizen &

Rahmadhani (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya yang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Dewi (2021) mengasumsikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai dan diperoleh seseorang dalam suatu organisasi melalui kualitas kerja yang dihasilkan serta kuantitas, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai ketepatan waktu melalui berdisiplin serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika dikarenakan motivasi yang tinggi.

Menurut Pandari (2021) mengatakan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu: kuantitas (jumlah), kualitas (mutu), ketepatan waktu, kehadiran.

Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah kabupaten Pesisir Selatan yang merupakan unit organisasi pemerintah daerah yang beralamat pada Jl. Sultan Syahrir No.1 Painan Kabupaten Pesisir Selatan. Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan adalah Perangkat Daerah melaksanakan fungsi Penunjang Keuangan. BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan adalah unsur Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mempunyai fungsi sebagai pelayanan umum bidang pemerintahan umum, sedangkan sebagai Pengelolaan Keuangan berfungsi sebagai Pejabat

Pengelolaan Keuangan Daerah (PPKD), dalam kapasitasnya sebagai PPKD bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah (BUD) bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sebagai unit penyelenggaraan pelayanan publik, BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal dan memenuhi harapan masyarakat. Seperti diketahui yang terjadi pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan dimana belum optimalnya layanan dan belum memenuhi harapan masyarakat terutama dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik, cepat, mudah, murah dan bermutu.

Berikut Laporan Kinerja BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2022.

Tabel 1.1

Data Capaian Kinerja Strategis

Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian Tahun 2022
1.	Terwujudnya Pengelolaan Keuangan Daerah yang Berkualitas	Prosentase Penyusunan APBD Tepat Waktu	100 %	100 %
		Prosentase Laporan Keuangan Daerah yang Akuntabel	100 %	100 %
2.	Terwujudnya tata kelola Barang Milik daerah	Prosentase Barang Milik Daerah Bernilai	100 %	85 %

	yang Akuntabel	Ekonomis		
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BPKD	Hasil Penilaian AKIP BPKD	A	A

Sumber data: Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa kejanggalan pada tata kelola Barang Milik Daerah yang Akuntabel. Capain kinerja ini hanya sebesar 85%. Artinya, masih terdapat kinerja yang kurang optimal dari pegawai kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. Persentase Barang Milik Daerah Bernilai Ekonomis sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah, yang mana dari 45 SKPD yang telah melaksanakan Penatausahaan Pelaporan Barang Milik Daerah sesuai dengan Permendagri Nomor 19 Tahun 2016 sebanyak 39 SKPD atau 85 % dari SKPD yang melaksanakan penatausahaan barang sesuai dengan Permendagri Nomor 19 tahun 2016. Kendala lain seperti penyusunan Perda BMD, aplikasi pendukung belum update, masih kurangnya pelatihan personil aplikasi BMD dan tidak adanya pejabat penilai yang bersertifikat.

Penelitian ini membahas mengenai budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan. Diduga budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Girsang et al., (2021) mengasumsikan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan norma atau peraturan yang telah ada pada suatu organisasi sejak semula. Jufrizen & Rahmadhani (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal.

Girsang et al., (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan norma dan peraturan yang telah ada pada suatu organisasi sejak semula. Menurut Irma et al., (2022) budaya organisasi adalah cara dasar tindakan dan pemecahan masalah yang diterima oleh organisasi, cara dasar membentuk karyawan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi.

Indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut menurut (Akmal & Raisnaiyah, 2020): kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim.

Budaya organisasi yang terdapat di dalam BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan mampu merangsang semangat kerja pegawai dan juga dapat dijadikan sebagai alat untuk mempertinggi komitmen organisasi dan meningkatkan eksistensi perilaku pegawai. Pegawai yang loyal terhadap organisasi, tahu dan jelas apa yang menjadi tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Jika budayanya lemah maka akan membuat pegawai menjadi tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti lingkungan internal yang sangat politis dimana banyak terjadi masalah yang diselesaikan dengan pengambilan keputusan yang dibuat berdasarkan individu atau kelompok

yang memiliki kekuatan politik. Dan keputusan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai sehingga pegawai tersebut menjadi malas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Adapun seorang pegawai yang sangat membutuhkan dana yang mengharuskan untuk meminjam di bank, dalam proses peminjaman bank dibutuhkan jaminan dan yang menjadi jaminannya yaitu SK CPNS serta pemotongan gaji untuk pelunasannya yang mengakibatkan pegawai tersebut tidak bersemangat dalam pekerjaannya, dan hal seperti inilah yang saat ini sering terjadi dikalangan para pegawai. Kebiasaan yang sering dilakukan pada BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan yaitu budaya kedisiplinan yang masih rendah, adanya jam karet, kebiasaan beristirahat saat jam kerja berlangsung seperti keterlambatan pegawai yang masih ada pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan, dan budaya lainnya yang kini telah berubah kearah yang lebih baik seperti pengambilan absen manual sekarang telah berpindah ke fingerprint dan hal tersebut membawa dampak positif bagi pegawai dan BPKPAD yang sering tidak tepat waktu pada jam dinas, sehingga budaya yang kurang baik tersebut nantinya akan membawa dampak negatif bagi kinerja pegawai.

Prasada et al., (2020) mengemukakan bahwa Kompensasi merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Dewi (2021) mengasumsikan bahwa kompensasi tidak saja menyangkut mengenai upah atau imbalan yang rutin diterima oleh pegawai.

Anggreni & Pujawan (2021) mengasumsikan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dengan tujuan memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Mubarak (2022) mengatakan bahwa kompensasi merupakan strategi imbalan yang berkaitan dengan kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk memastikan bahwa nilai pegawai dan kontribusinya yang mereka berikan kepada tujuan organisasi, departemen, atau tim diakui dan dihargai.

Mubarak (2022) mengatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut: upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

Kompensasi terdapat dua jenis yaitu kompensasi finansial yang diterima langsung seperti gaji, tunjangan, dan insentif. Serta kompensasi non finansial artinya tidak dapat dirasakan langsung oleh pegawai, seperti rasa aman dan nyaman yang dirasakan pegawai saat bekerja sehingga dapat mensejahterakan pegawai tersebut. Permasalahan pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan terkait kompensasi finansial dimana tidak adanya pemberian insentif seperti penghargaan atau bonus bagi pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan target ataupun berkinerja baik sehingga para pegawai merasa kerja kerasnya tidak dihargai. Kemudian dalam pemberian kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sering mengalami keterlambatan sehingga pegawai merasa kecewa dan belum merasa puas dengan kompensasi yang diterima. Apabila dalam pemberian kompensasi lebih layak dan sesuai dengan tenaga atau kemampuan yang diberikan dan menghargai kerja kerasnya. Maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-

sehringguh dan melakukan berbagai upaya untuk bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Pranatha et al., (2020) mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan sebagai cara perilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Gaya kepemimpinan menurut Dewi (2021) adalah seni mengkoordinasi dan memberikan arah yang dilakukan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara *telling style*, *selling style*, *participating style* dan *delegating style* baik secara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Menurut Tampi et al., (2021) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Jeklin (2016) mengemukakan bahwa indikator gaya kepemimpinan yaitu: keteladanan, kecakapan, koordinasi dengan bawahan, pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan gaya kepemimpinan yang demokratis. Pemimpin gaya kepemimpinan ini fokus terhadap kemampuan, pengalaman dan inovasi orang lain. Walaupun keputusan masih berada ditangan pemimpin akan tetapi, gaya kepemimpinan ini akan membuat anggotanya lebih kreatif dan merasa dibutuhkan dan terjalannya sosialisasi yang baik antara pemimpin dengan anggota. Akan tetapi yang terjadi pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan saat ini, pemimpin menjalankan instansinya dengan gaya demokratis sehingga ada beberapa atau sedikit diantara pegawainya menjadi tidak disiplin dan tidak profesional terhadap pekerjaannya karena merasa dirinya dekat terhadap atasannya sehingga akan menjadi penyebab penurunnya kinerja pegawai.

H1= Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan.

H2 = Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan.

H3= Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan.**

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada filsafat metode penelitian berbasis positivisme digunakan untuk mencari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menggambarkan dan pengujian

hipotesis diberikan merupakan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017).

Objek dalam penelitian ini berupa orang atau karyawan yang berada pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan.

Populasi dikatakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti supaya dapat di pelajari lebih lanjut sehingga dapat ditarik apa kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, di dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh pegawai Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 52 pegawai.

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan sebagian dari populasi, segala yang dipelajari dari suatu sampel maka kesimpulannya dapat berlaku untuk populasi, oleh karenanya suatu sampel yang diambil untuk penelitian harus benar-benar representatif (mewakili). Maka teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah total sampling atau sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang.

Data kuantitatif merupakan bentuk data yang berbentuk angka atau data yang diangka kan (Sugiyono, 2017). Data yang termasuk kuantitatif dalam penelitian ini ialah jumlah pegawai pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan yaitu berjumlah 52 pegawai.

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung diberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner dari karyawan di perusahaan itu. Sedangkan Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, lapangan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan dan masalah dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2017). Sedangkan Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar dapat dijawabnya (Sugiyono, 2017). Adapun kuesioner yang disebarkan dalam penelitian adalah kepada pegawai pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan.

Uji validitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah suatu item pertanyaan di dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian secara valid atau tidak (Sugiyono, 2017). Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai dari *corrected Item-Total Correlation* > 0,300. Jika korelasi lebih besar dari 0,300 maka pernyataan yang dibuat dikategorikan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah pengukuran pada beberapa item dalam keadaan konsisten atau tetap jika dilakukan pengukuran yaitu sebanyak dua bahkan lebih pada alat ukur yang sama (Sugiyono, 2017). Indikator yang terdapat dalam uji reliabilitas adalah *Cronbalch's Allphal*, dengan standar 0,6. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

- a. Apabila *Cronbalch's Allphal* > 0,600 artinya jawaban yang telah didapat dari responden sudah reliabel.
- b. Apabila *Cronbalch's Allphal* < 0,600 artinya jawaban yang didapat dari para responden tidak reliabel.

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Indikator yang digunakan dalam uji normalitas adalah *One Sample Kolmogrof-Smirnov Test*, dengan standar α 0,05 (Sugiyono, 2017). Sehingga dapat disimpulkan:

- a. Apabila sign. > 0,05 artinya data berdistribusi normal.
- b. Apabila sign. < 0,05 artinya data tidak berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Indikator yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan standar untuk *tolerance* 0,1 sedangkan VIF 10. Sehingga dapat disimpulkan apabila *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 artinya penelitian tidak terdapat indikasi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji adanya perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, yang mana jika hal ini terjadi maka disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas (Sugiyono, 2017). Indikator yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah uji glejser, dengan standar α 0,05. Sehingga dapat disimpulkan:

- a. Apabila sign. > 0,05 artinya penelitian tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.
- b. Apabila sign. < 0,05 artinya penelitian memiliki indikasi heteroskedastisitas.

Dimana, model yang baik dalam penelitian ini adalah jika tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Regresi linear berganda adalah salah satu cara atau teknik analisis data yang kebanyakan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2017). Regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Regresi linear berganda dapat dinotasikan dalam bentuk persamaan, yaitu:

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

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
A : Konstanta
b1 : Koefisien Regresi Variabel X1 (Budaya Organisasi)
b2 : Koefisien Regresi Variabel X2 (Kompensasi)
b3 : Koefisien Regresi Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)
X1 : Budaya Organisasi

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, yang mana uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 dan perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Apabila nilai signifikan kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari tabel maka H_0 ditolak altau Hal diterima. Alpalbilal nilali signifikan besalr dalri 0.05 daln nilali t hitung lebih kecil dalri t talbel malkal H_0 diterima altau Hal ditolak (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Sebelum hasil kuesioner digunakan terlebih dahulu digunakan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut. Hasil validitas dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Budaya Organisasi (X1)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Kompensasi (X2)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Gaya Kepemimpinan (X3)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Kinerja (Y)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliable, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai lebih dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas.

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* $0,192 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.11 menunjukkan nilai *tollerance* dari variabel budaya organisasi $0,752 > 0,1$ dan nilai *VIF* $1,330 < 10$, variabel kompensasi $0,751 > 0,1$ dan nilai *VIF* $1,332 < 10$, variabel gaya kepemimpinan $0,654 > 0,1$ dan nilai *VIF* $1,528 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa di antara ketiga variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa disebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi $0,108 > 0,05$, variabel kompensasi $0,357 > 0,05$ dan variabel gaya kepemimpinan $0,214 > 0,05$ maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak untuk diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat).

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Koeficient
Constant	4,000
Budaya Organisasi	0,201
Kompensasi	0,279
Gaya Kepemimpinan	0,277

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,000 + 0,201X_1 + 0,279X_2 + 0,277X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 4,000 satuan, artinya jika variabel budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) diasumsikan sama dengan nol, maka Kinerja pegawai bernilai sebesar 4,000 satuan.
2. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,201 satuan artinya apabila budaya organisasi meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,201 satuan.
3. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,279 satuan artinya setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar satu-satuan maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,279 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,277 satuan artinya setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu-satuan maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,277 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji Statistik (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$). Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 dan perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Apabila nilai signifikan kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari tabel maka H_0 ditolalk altalu Hal diterima. Alpalbilal nilali signifikaln besalr dalri 0.05 daln nilali t hitung lebih kecil dalri t talbel malkal H_0 diterima altalu Hal ditolalk (Sugiyono, 2017).

Tabel 4.14

Hasil Uji T

No	Variabel	Koefisien	Standar Error	t-hitung	t-tabel	Sign	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0,201	0,066	3,043	1,677	0,004	H1 diterima
2	Kompensasi	0,279	0,096	2,918	1,677	0,005	H2 diterima
3	Gaya Kepemimpinan	0,277	0,116	2,838	1,677	0,021	H3 diterima

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (H1).

Variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,043 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih

kecil dari nilai alpha ($0.004 < 0.05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

b. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (H2).

Variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,918 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,005 < 0.05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (H3).

Variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,383 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,0021 < 0.05$) maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,043 > 1,677$) dan atau nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.004 < 0.05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saruhama, (2022), Maduningtias et al., (2022), Nurhasanah et al., (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti meningkatnya budaya organisasi dalam instansi akan meningkatkan kinerja pegawainya. Pegawai BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan sudah menerapkan budaya-budaya yang ada dalam organisasi dan selalu melestarikan budaya tersebut, baik untuk pegawai yang lama maupun pegawai yang baru masuk.

Budaya organisasi merupakan suatu aturan yang sengaja diciptakan untuk ditaati atau dilaksanakan oleh masing-masing pegawai maupun seluruh pekerja yang terlibat didalam suatu ruang lingkup organisasi maupun itu perusahaan. Budaya organisasi juga merupakan suatu pengukuran untuk melihat tingkat kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu dalam pencapaian hasil kinerja yang lebih baik dan untuk mempertahankan atau meningkatkan penerapan budaya organisasi yang lebih baik maka dapat hasil kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,918 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,005 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prahiawan & Dibyantoro, (2023), Itfan et al., (2022), dan Alfian & Guswinta, (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan instansi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan meningkatnya kompensasi yang diberikan maka akan mengakibatkan kinerja pegawai lebih meningkat. Dimana apabila dalam pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai dan sesuai dengan tenaga atau kemampuan yang diberikan serta menghargai kerja kerasnya. Maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketika pegawai diperlakukan sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mereka lakukan, ini termasuk menyadari apa yang diharapkan dari mereka dalam kaitannya dengan proses kerja, dan ketika pegawai diperlakukan sesuai dengan apa yang diharapkan dari mereka. Terkait dengan proses kerja, kemungkinan besar pegawai akan mengalami ketidakpuasan dan diperlakukan dengan cara yang minimal, yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Oleh sebab itu, dengan kompensasi tinggi yang diberikan maka pegawai akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,383 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dengan nilai alpha ($0,021 < 0,05$) maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alysia & Nawawi, (2023), Aziz & Putra, (2022), dan Hudzaifah, (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai, karena pada kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan setiap pekerjaan sudah dibuatkan oleh pimpinan standar SOP dan tinggal mengikuti prosedur yang sudah ditentukan. Setiap instansi atau perusahaan memiliki

system operating procedure (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan system kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan, sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan merupakan kapasitas individu untuk mempengaruhi pertemuan sehingga tujuannya tercapai dan mengetahuinya. Gaya kepemimpinan merupakan standar perilaku yang dapat dimanfaatkan oleh individu dalam mempengaruhi orang lain untuk menjadi seperti yang diinginkan. Dalam pergaulan, gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat menumbuhkan tempat kerja yang bermanfaat dan lebih mengembangkan kinerja pendidik sehingga dapat diandalkan untuk memperluas kemanfaatan kerja. Hasil ini dapat diartikan jika gaya kepemimpinan pada perusahaan ini meningkat, maka tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dikarenakan pegawai tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan dan ada tingkat motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri pegawai sendiri untuk meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Pesisir Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran-saran, penelitian ini tentunya masih banyak kekurangannya. Jadi untuk peneliti selanjutnya alangkah baiknya menambah variabel atau menggunakan variabel moderasi atau intervening. Bagi Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Pesisir Selatan agar lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya agar pegawai dapat nyaman dalam bekerja dan tercapainya tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, S., & Raisnaiyah, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong (Dpmg) Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 10(2), 114–139. <https://doi.org/10.47647/JsR.V10i2.276>
- Alfian, & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *JURNAL ECONOMINA*, 2(2).
- Alysia, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Penerapan SOP Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victoria Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 212–219.
- Anggreni, P., & Pujawan, I Wayan. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Harris Hotel Raya Kuta-Bandung. 16(1978), 6837–6850.
- Asmalah, L., Nurmin Arianto, & Heriyanto. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireundeu. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 8(1), 112–128.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 286. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V2i2.23180>
- Daulay, A., & Kalsum, E. U. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Swasta Di Medan. *Economics, Business And Management Science Journal*, 1(2), 68–75. <https://doi.org/10.34007/Ebmsj.V1i2.137>
- Dewi, Y. F. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis Laundry 99 Di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat. *Tata Kelola*, 8(2), 186–207. <https://doi.org/10.52103/Tatakelola.V8i2.566>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8th Ed.)*.
- Girsang, L., Zulkarnain, & Isnaniah. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/Jimbi.V2i1.460>
- Hudzaifah, K. N. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Yang Ada Di Rantau Perapat. *Prosiding Seminar Nasional Feb Unikal*, 1(1), 540–550.
- Irma, Santoso, H. T., & Gs, A. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt Makmur Jaya Surabaya). *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 111–131.

- Itfan, M., Badaruddin, & Asri. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upbtb Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(1), 105–114.
- Jeklin, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amanda Brownies Pusat Bandung. 2(July), 1–23.
- Jufrizen, & Ramadhani, Khairani Nurul. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/Jmd.V3i1.561>
- Laksono, B. R., & Wilasittha, Acynthia Ayu. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. 4(1), 249–258.
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206–1213. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V5i4.547>
- Mubarak, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 70–78. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>
- Nugroho, Hartono Dwi, Maryadi, & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. 1(1), 1–6.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.618>
- Pandari, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 5(14), 164–188.
- Prahiawan, W., & Dibyantoro. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 12(1), 24–36. <https://doi.org/10.29303/Jmm.V12i1.747>
- Pranatha, A. T., Qomari, N., & Iman, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Rokok (Pr). Sumber Barokah. *Benchmark*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.46821/Benchmark.V1i1.18>
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 51–58.

- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/10.36418/Syntax-Idea.V2i4.190>
- Saruhaman, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/Jomel.V2i1.65>
- Siagian, M., & Defrianti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom Di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(1), 12–21. <https://ejournal.umri.ac.id/index.php/jae/article/view/682>
- Soegihartono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sma Advent Di Minahasa Utara. *Klabat Journal Of Management*, 1(2), 53–63.
- Sudeva, I. G. A. O., & Rasmini, N. K. (2021). Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan, Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(11), 2827. <https://doi.org/10.24843/Eja.2021.V31.I11.P12>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (Ed.); 3rd Ed.). Alfabeta.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V4i2.9082>
- Suparmi & Vicy Septiawan. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8 No. (1), 51–61.
- Tampi, G. Reinaldo, Koleangan, R. A. M., & Sumarauw, J. S. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya Di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 615–624.