

RYAN AKBAR

JURNAL RYAN AKBAR_.pdf

 Universitas Abdurachman Saleh

Document Details

Submission ID

trn:oid::8135:74173702

Submission Date

Dec 16, 2024, 9:12 AM GMT+7

Download Date

Dec 16, 2024, 9:19 AM GMT+7

File Name

JURNAL RYAN AKBAR..pdf

File Size

392.1 KB

9 Pages

2,829 Words

18,331 Characters

25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 10 words)
- ▶ Internet sources
- ▶ Crossref posted content database

Exclusions

- ▶ 1 Excluded Source

Top Sources

- 0%  Internet sources
- 25%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 0% Internet sources
- 25% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Publication	Egi Saputro, Ahmad Darda. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERH...	2%
2	Publication	Jenni Elfrida Jenni Elfrida, Arie Hendra Saputro Arie Hendra Saputro. "Pengaruh M...	1%
3	Publication	Muhammad Akmal Farhani Lantif, Nabeta De Nastiti, Nur Mahasih Hapsari, Siti F...	1%
4	Publication	Syamsuri Syamsuri, Marina Gati Endah Mumpuni, Indah Nur Oktavia. "Pengaruh ...	1%
5	Publication	Made Santana Putra Adiyadnya, Ida Ayu Nyoman Yuliasuti, Putu Pradiva Putra S...	1%
6	Publication	Silvia Sari Sitompul. "Model Pengujian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja melal...	1%
7	Publication	Zhendy Citra Larrynsia Wijanarko. "PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN TERHAD...	1%
8	Publication	Erika - Manoppo, Bernhard Tewal, Regina Saerang. "PENGARUH BUDAYA ORGANI...	1%
9	Publication	Karisma Dinda Sabitha, Aam Rachmat Mulyana. "Analisis Beban Kerja dan Kompe...	1%
10	Publication	Nani Septiana, Suwanto Suwanto, Satria Dwi Nuwanur Saputra. "Pengaruh Efikasi ...	1%
11	Publication	B. Eva Hariyati. "PENGARUH PERSEPSI HARGA, KELOMPOK ACUAN, DAN COUNTRY...	1%

12	Publication	Pramesti Galuh. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISAS...	1%
13	Publication	Yakup Yakup. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerj...	1%
14	Publication	Erna Setio Rini, Nova Retnowati, Siti Rosyafah. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan t...	1%
15	Publication	Fitriyenti Fitriyenti, Tri Martial, Zulheri Noer. "Model Usaha Pembibitan Durian Be...	1%
16	Publication	Nurkaidah Nurkaidah, Farida Susantina. "Kecerdasan Emosi Siswa terhadap Moti...	1%
17	Publication	Sahat Parulian Remus Silalahi, Jon Hendri Purba. "Pengaruh Budaya Kerja, Kepua...	1%
18	Publication	Berlian Ritha Belo, Meinarni Asnawi, Anthonius H.C. Wijaya. "ANALISIS FAKTOR-F...	1%
19	Publication	Deisy Sandra Megawe, Silvy L. Mandey, Irvan Trang. "DAMPAK PENERAPAN REM...	1%
20	Publication	Ingrid Mieth. "Zum Verhältnis von Biographie- und Bewegungsforschung", Biogr...	1%
21	Publication	Juita Juita, Sapor Sapor, Salju Salju. "MENINGKATKAN KEPUASAN MASYARAKAT DI...	1%
22	Publication	Andre Dwi Nata, Asep Machpudin. "ANALISIS PROSES BUDAYA ORGANISASI MEM...	1%
23	Publication	Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ...	1%
24	Publication	Yuni Indrayati . "PENERAPAN METODE INKUIRI DALAM PEMBELAJARAN KETERAM...	1%
25	Publication	I Made Tedy Dwi Antara, I Wayan Kiki Sanjaya, Putu Dian Yuliani Paramita. "Peng...	0%

26	Publication	Riyadini Riyan Utamii, Suwandi Suwandi, Yuniwati Yuniwati, Devi Gustiarini. "Pen...	0%
27	Publication	Adefrida Adefrida, Yunus Handoko, Ike Kusdyah Rachmawati. "Pengaruh Kompet...	0%
28	Publication	Winda Sri Astuti, , Susenohadi Purnomo. "Pengaruh Reward dan Punishment Ter...	0%

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ITWASDA POLDA PROVINSI PAPUA DENGAN MODERASI VARIABEL KOMPENSASI

Rian Akbar
[@gmail.com](mailto:rianakbar@gmail.com)
 Universitas Abdurachman Saleh
 Situbondo

Randika Fandiyanto
randika@unars.ac.id
 Universitas Abdurachman Saleh
 Situbondo

Lita Permata Sari
litapermatasari@unars.ac.id
 Universitas Abdurachman Saleh
 Situbondo

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of variables The Influence of Organizational Culture and Motivation on the Performance of Itwasda Polda Papua Province Employees with Compensation Variable Moderation. Using the Partial Least Square (PLS) Structural Equation Model.

Results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application Organizational culture has a significant positive effect on Employee Performance (H_1 is accepted), Motivation has a significant positive effect on Employee Performance (H_2 is accepted), Compensation is positive but not significant as a moderating variable of the influence of Organizational Culture on Performance (H_3 is rejected). and Compensation is positive but not significant as a moderating variable of the influence of Motivation on Performance (H_4 is rejected).

Keywords: Organizational culture, Motivation, Compensation and Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam era globalisasi seperti sekarang karena mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menyebabkan persaingan yang ketat antar perusahaan untuk memperebutkan pangsa pasar. sebuah intansi atau organisasi harus memiliki daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk yang menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai

satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.

Menurut Sunyoto (2013:2), "Pengertian manajemen sumber daya manusia dalam perspektif mikro, yaitu manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pemberian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan - kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber.

Robbins (2013:289), menyatakan "Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh

10 anggota-anggota organisasi itu”. Wibowo (2013:379) “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkadang dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan”.

Ansori dkk (2021:45) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan atau penghargaan baik finansial maupun non finansial, yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kontribusi jasa kepada perusahaan”.

1 Sedarmayanti (2013:260) bahwa Kinerja pegawai merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

2 II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2018:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

12 Budaya organisasi

Luthans (2012:137) mengartikan bahwa “Budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari”.

Robbins (2013:10) berpendapat bahwa terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :

- 1) Inisiatif individu
- 2) Pengarahan
- 3) Integrasi
- 4) Kontrol
- 5) Sistem imbalan
- 6) Pola komunikasi

Motivasi kerja

Motivasi juga mampu dimaknai sebagai suatu proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan mereka (Qomariah, 2020: 90). Motivasi Kerja Menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Prestasi yang diraih
- 3) Peluang
- 4) Kemungkinan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Pengakuan orang lain

Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang

langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Edison, et al.,(2017:152-153) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Kompensasi bersifat normatif
- 2) Kompensasi bersifat kebijakan

Kinerja

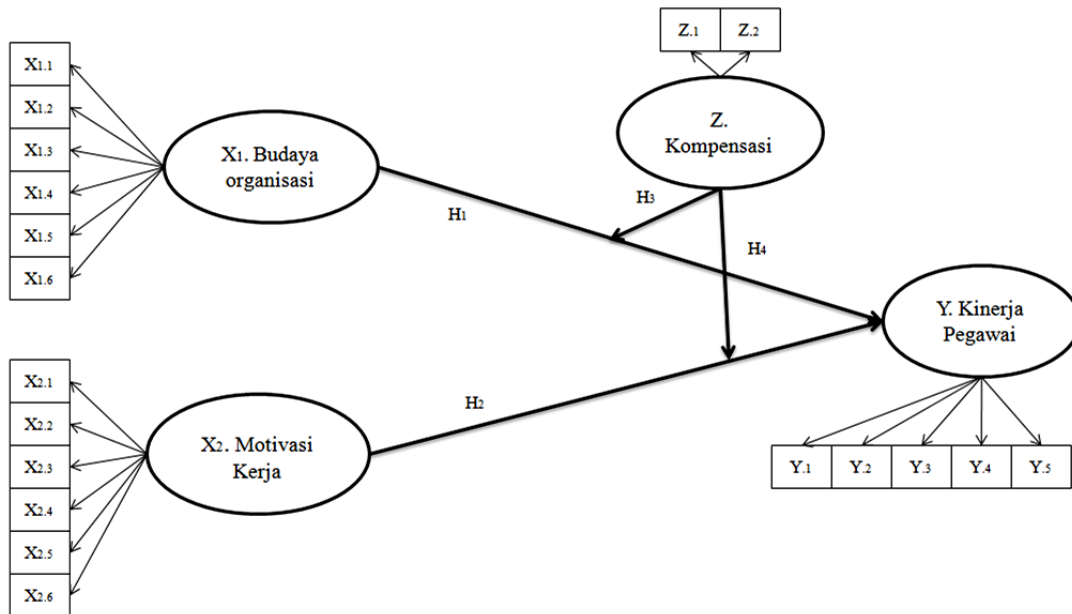
Menurut Kasmir (2019:184) “Sebuah hasil dan sikap kerja dalam memenuhi wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan selama kurun periode tertentu disebut kinerja”. Mathis dan Jackson (2019:378) mengungkapkan indikator kinerja karyawan (2019:378) yaitu:

- 1) Kuantitas kerja

- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Pemanfaatan waktu
- 4) Tingkat Kehadiran
- 5) Kerjasama

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;

- H₂ :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai
- H₃ :Kompensasi Secara signifikan memoderasi pengaruh Budaya Organisasi Kinerja pegawai.
- H₄ :Kompensasi Secara signifikan memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai.

RANCANGAN PENELITIAN

Arikanto (2013:106) mengemukakan bahwa “perencanaan keseluruhan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan, menjadi pedoman utama dalam menjalankan penelitian tersebut”. Rancangan penelitian ini mengkaji Budaya Organisasi dan Motivasi, satu variabel Moderating yaitu Kompensasi dan satu variabel terikat Kinerja Pegawai.

Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan Sumber Daya Manusia yang ada pada pegawai Inspektorat Pengawasan Daerah (ITWASDA) Polda Provinsi Papua, yang merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan dalam bidang pengawasan pada tingkat Polda yang berada dibawah Kapolda Provinsi Papua. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan Mei 2024.

Populasi dan sampel

Sugiyono (2016:80) berpendapat “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai

ITWASDA Polda Provinsi Papua yang berjumlah 32 pegawai selain pimpinan

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Jumlah 32 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah Laki-laki yaitu laki-laki sebanyak 23 orang atau 71,9% serta responden perempuan sejumlah 9 orang atau 28,1%.

Uji Validitas Konvergen

nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{1.6}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$, $X_{2.6}$, Z_1 , Z_2 , Y_1 , Y_2 , Y_3 , Y_4 , dan Y_5) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid. Uji validitas Konvergen dapat dilihat pada *output Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted (AVE)*.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian memiliki indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai

Cronbach's Alpha yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas apabila VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi. Dari hasil disimpulkan bahwa hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 5,00. dan juga terdapat pelanggaran multikolinieritas dimana terdapat nilai diatas $>5,00$.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusidata tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **d_ULS**, **d_G**, **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya

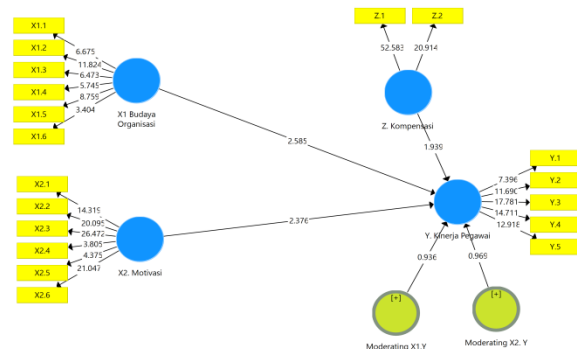
konsep model struktural yang dibagun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa Variabel Budaya organisasi (X_1), dan Motivasi (X_2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.958 (95,8%) dengan pengaruh sangat tinggi sedangkan sisanya 4,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural
(inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS (partial least square)* tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai *original sample* yaitu (0,417) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,585 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,010** (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima**. Budaya organisasi memengaruhi Kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan adanya perilaku yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, berinteraksi dengan organisasi lain dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. Kinerja pegawai akan didapat jika harapan – harapan dari pekerjaannya dipenuhi semuanya oleh organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Indrawati (2019).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai *original sample* yaitu (0,359) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,376 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,018** (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima**. Hal ini terjadi terdapat keterlibatan pegawai melalui penyampaian gagasan, komitmen, tenaga, waktu, sikap dan keahlian. Secara pasif motivasi terlihat sebagai kebutuhan

dan pendorong agar segala potensi bisa digerakkan. Secara aktif, motivasi terlihat sebagai upaya positif untuk menggerakkan potensi dan daya pegawai supaya makin produktif untuk memperoleh tujuan. Motivasi kerja bisa memberikan energi dalam menggerakkan bermacam potensi, melahirkan kehendak yang tinggi, dan mengoptimalkan gairah kerja sehingga dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja pegawai sebagai output yang diharapkan oleh organisasi. Hasil ini mendukung dan memperkuat temua penelitian terdahulu oleh Ipda & Herman (2020).

Pengaruh Kompensasi dalam memoderasi pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,191) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,936 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,349** (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) secara positif namun tidak signifikan memoderasi pengaruh Budaya organisasi (X₁) terhadap Kinerja pegawai (Y) artinya Kompensasi dapat memperlemah pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai, Jika Kompensasi ditingkatkan maka semakin menurun Kinerja pegawai yang dibangun dari Budaya organisasi, dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa dengan adanya moderasi kompensasi yang diberikan oleh organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri melainkan hal tersebut dapat melemahkan atau

menurunkan kinerja pegawai yang sudah ada dengan kondisi budaya organisasi yang sudah ada dan sudah dilakukan oleh semua pegawai yang ada. Hal itu pun juga tidak akan meningkatkan kinerja pegawai dengan sifat normative maupun dengan berbagai kebijakan yang akan dibuat oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Amiruddin et al. (2021).

Pengaruh Kompensasi dalam memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,210) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,969 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,333** ($>0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Z) secara positif namun tidak signifikan memoderasi pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) artinya Kompensasi dapat memperlemah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai jika Kompensasi ditingkatkan maka semakin menurun Kinerja pegawai yang dibangun dari Motivasi, dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa moderasi Kompensasi tidak dapat meningkatkan melainkan melemahkan pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang ada tidak dapat menjadi moderasi diantara keduanya. Berbeda dengan hasil secara langsung yang menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan

Kinerja Pegawai. Dengan begitu kompensasi yang dilakukan oleh organisasi belum tepat jika bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Kurniati dan Heryanda (2023).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_1 diterima).
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H_2 diterima).
3. Kompensasi secara positif namun tidak signifikan menjadi variabel moderasi pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja (H_3 ditolak).
4. Kompensasi secara positif namun tidak signifikan menjadi variabel moderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja (H_4 ditolak).

Saran

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Sebagai tambahan referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan Budaya organisasi, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

Bagi Peneliti

- a. Peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait

dengan teori yang akan dipakai yang sama dengan penelitian ini.

- b. Peneliti lebih mengembangkan kembali ruang lingkup dalam penelitian ini, mengingat penelitian ini yang dilakukan belum sepenuhnya bisa menggambarkan pemenuhan Kinerja pegawai.
- c. Lebih memperluas penelitian dengan menggunakan berbagai variabel lain yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja pegawai itu sendiri.

Bagi ITWASDA POLDA PROVINSI PAPUA

Dari segi Budaya organisasi perlu adanya ola komunikasi yang perlu diperbaiki dalam organisasi Pola komunikasi ini merupakan salah satu bentuk dalam berinteraksi setiap harinya dengan begitu harus baik dan jela dalam penyampaianya, pola komunikasi ini baik itu secara internal sesama pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan, serta pihak organisasi sendiri dengan organisasi lainnya yang menjalin komunikasi, mengingat hasil penelitina masih mendapatkan hasil yang kecil dibanding dengan indikator lainnya yang ada.

Dari segi Motivasi perlu adanya peningkatan dalam hal peluang, peluang ini identi dengan berbagai cara seperti promosi jabata, kenaikan gaji, insentif san lain sebagainya yang masuk dalam aspek peluang, peluang ini hanya untuk pegawai yang banyak memiliki kontrbusi bagi organisasi baik secara internal maupun ekdternal. dengan begitu pegawai yang ada

memiliki motivasi yang tinggi dalam melihat peluang yang ada di dalam organisasi.

Dari segi Kinerja pegawai perlu memperhatikan dalam hal tingkat kehadiran pegawai yang masih rendah, organisasi perlu menganjurkan atau memberikan aturan yang berkaitan dengan kehadiran pegawai dalam hal jam kantor, dengan adanya aturan yang baik tentu nantinya kehadiran dari seorang pegawai yang ada akan bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Amiruddin k., Amaliah, N. K., Sapa, N. B.(2021) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Btn Kcs Makassar. IBEF: Islamic Banking, Economic and Financial Journal. Volume 2 (1). <https://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/IBEF/article/view/24868>
- Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung. Jurnal Solma, 10(01).
- Arifin, R. (2017). Budaya Perilaku Organisasi. Malang: Empat Dua

- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA
- Indrawati, L. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah". Jurnal Simplex. Vol. 2. No.2. Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/viewFile/374/260>
- Ipda, G. dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Organisasi Dan Manajemen. Issue 1. Agustus. [Http://doi.org/10.5281/zenodo.3459962](http://doi.org/10.5281/zenodo.3459962).
- Kurniati, K. J. dan Heryanda, K. K. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan) . Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 9 No. 2, Agustus 2023. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i2.63906>
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama
- Simamora, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Sunoyo, Danang. 2013. Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo.