

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DINAS PERTANAHAN DAN TATA RUANG KOTA YOGYAKARTA**

*The Influence of Organizational Culture, Compensation, Interpersonal Communication  
on Job Satisfaction In Employees of The Land and Spatial Planning Office  
Yogyakarta City*

**Lucky Bayu Nugroho <sup>1)</sup>, Prayekti <sup>2)</sup>**

**Email : [luckybayunugroho@gmail.com](mailto:luckybayunugroho@gmail.com) <sup>1)</sup>, [yekti\\_feust@yahoo.co.id](mailto:yekti_feust@yahoo.co.id) <sup>2)</sup>**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa  
Jl. Batikan UH III/1043, Yogyakarta

### **Abstract**

*Organizational culture has a long-term impact on performance and as a major factor in determining or influencing the failure or success of an organization for the next few years. The purpose of this study is to describe (1) the influence of organizational culture on employee job satisfaction. (2) The effect of compensation on employee job satisfaction. (3) The effect of interpersonal communication on employee job satisfaction. (4) The influence of organizational culture, compensation, and interpersonal communication on employee job satisfaction. This research is a type of quantitative research, with the total population of all employees of the Yogyakarta City Land and Spatial Planning Office. The sampling technique in this study is a non-probability sampling technique where the technique used is saturated sampling (census). The number of samples in this study was 65 employees of the Yogyakarta City Land and Spatial Planning Office. The data collection technique in this study used questionnaires. The data analysis methods used in this study are validity test, reliability test, descriptive test, classical assumption test, and multiple linear regression. Data analysis is performed to identify the independent variable that affects the dependent variable. The results showed that (1) Organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction. (2) Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. (3) Interpersonal communication has a positive and significant effect on employee job satisfaction. (4) Organizational culture, compensation, and interpersonal communication simultaneously affect employee job satisfaction.*

**Keywords: organizational culture, compensation, interpersonal communication, job satisfaction.**

### **Abstrak**

Budaya organisasi memiliki dampak jangka panjang pada kinerja dan sebagai faktor utama dalam menetapkan atau mempengaruhi kegagalan ataupun kesuksesan suatu organisasi untuk beberapa tahun ke depan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. (4) Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan jumlah penduduk seluruh pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling dimana teknik yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh (sensus). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji deskriptif, uji asumsi klasikal, dan regresi linier berganda. Analisis data dilakukan untuk mengidentifikasi variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1)

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (4) Budaya organisasi, kompensasi, dan komunikasi interpersonal secara bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja.**

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019, hlm. 74).

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi sangat perlu diperhatikan, ini beralasan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung. Kepuasan kerja didefinisikan dengan tingkatan kepuasan karyawan akan jenis pekerjaannya yang secara langsung berhubungan dengan tugas dan sifat pekerjaan tersebut, hasil kinerja yang dihasilkan, bentuk pengawasan yang dirasakannya atau perasaan suka dan senang terhadap suatu pekerjaan yang digelutinya (Talumingan et al., 2021).

Kepuasan kerja muncul dari pemuasan kebutuhan dan keinginan dari pekerjaan dan ini mencerminkan pola pikir umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan memiliki kecenderungan ke tingkat kepuasan kerja yang lebih besar ketika kemampuan, pengalaman, dan nilai-nilai pribadi mereka diakui, dihargai, dan digunakan di tempat kerja dan ketika prospek keseluruhan mereka terpenuhi (Singhraul & Garwal, 2019). Kepuasan kerja ini ialah sebagai satu dari berbagai sikap kerja pegawai yang wajib untuk dilaksanakan pembinaan agar menghasilkan kinerja yang baik serta tekun terhadap profesinya, dengan memberikan dedikasi, semangat dan disiplin yang tinggi, dengan demikian apabila seorang karyawan tersebut puas dengan organisasi atau perusahaan tersebut, maka ini akan berimplikasi terhadap kesuksesan organisasi atau perusahaan itu sendiri (Studi et al., 2021).

Pentingnya budaya organisasi serta pemahamannya ini ialah sebagai bentuk dari kesepakatan bersama terhadap berbagai nilai yang menaungi seluruh karyawan yang terdapat pada suatu organisasi sebagai upayanya guna menetapkan berbagai batasan normatifnya (Windaryadi, 2019). Budaya organisasi memiliki dampak jangka panjang pada kinerja dan sebagai faktor utama dalam menetapkan atau mempengaruhi kegagalan ataupun kesuksesan suatu organisasi untuk beberapa tahun ke depan. Budaya organisasi seperti tulang punggung bagi organisasi mana pun. Jika budaya organisasi mana pun sangat dihargai, maka karyawan akan lebih puas terhadap pekerjaan mereka dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Singhraul & Garwal, 2019). (Ayal et al., 2019) Suatu organisasi bisa dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya tergantung pada anggota organisasinya yang dapat mengelola karyawan secara baik dan benar, sehingga itu akan memungkinkan organisasi bias mencapai tujuannya dengan maksimal.

Organisasi memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi yang sejalan serta memiliki kewajiban guna menghasilkan keadaan organisasi yang dapat berimplikasi pada variabel kepuasan kerja, dengan demikian karyawan atau pegawai nantinya akan memiliki motivasi yang lebih serta dapat menaikkan prestasi kerjanya sendiri-sendiri. Banyak cara dalam, meningkatkan kinerja maupun kepuasan karyawan, salah satu caranya yaitu dengan memberikan kompensasi atas serangkaian usaha yang sudah diberikan untuk organisasi tersebut. Kompensasi memiliki peranan yang tinggi untuk pembentukan karyawan yang berpotensi (Martinus & Budiyanto, 2016). Apabila kompensasi yang telah diterima oleh anggota organisasi telah layak, namun kinerjanya masih belum dapat dinyatakan optimal, dengan demikian perusahaan perlu memberlakukan penetapan aturan kerja yang sesuai dan tetap untuk mewujudkan tujuan dari organisasi (Pratama, 2020). Pemberian kompensasi adalah salah satu langkah manajemen sebagai bentuk menghargai atas segala jenis pekerjaan

karyawan yang telah diselesaikan (Rosalia et al., 2020). Hal ini artinya bahwa kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan pada karyawan oleh perusahaan yang telah ikut serta dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Dan tentunya kompensasi yang diberikan haruslah sesuai dengan prestasi kerja atau kinerja dari karyawan tersebut.

Kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. (Cangara dalam Latupapua, 2020) komunikasi Interpersonal ini didefinisikan dengan rangkaian proses ataupun aktivitas komunikasi yang melibatkan lebih dari dua pihak dengan bertatap muka, yang mana komunikasi ini dapat digunakan oleh atasan kepada bawahan ataupun bawahan kepada atasan. Sehingga penting bagi suatu perusahaan untuk melakukan komunikasi untuk menjalin hubungan satu sama lain. Dimana komunikasi ini dapat digunakan oleh atasan kepada bawahan ataupun bawahan kepada atasan. Sehingga penting bagi suatu perusahaan untuk melakukan komunikasi untuk menjalin hubungan satu sama lain. Komunikasi dapat menguntungkan seseorang yang memungkinkannya melaksanakan pendekatan pada karyawannya, yang dapat menentukan terpenuhinya organisasi tersebut, serta dapat menaikkan pemahaman yang sama agar dapat secara baik bekerja sama (Suciyati et al., 2016). Setiap pola komunikasi akan memungkinkan organisasi untuk tampil lebih baik di pasar yang kompetitif dan bertahan untuk waktu yang lebih lama dan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan (Madhur, & Ramshanker, 2020).

Terdapat riset bahwa variabel budaya organisasi ini memberi sumbangsih pengaruh pada variabel kepuasan kerja (Parimita et al., 2013) sedangkan riset yang dilaksanakan (Arifin Noor, 2012), mengungkapkan bahwa budaya organisasi ini memberi sumbangsih pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja. Terdapat riset bahwa variabel komunikasi interpersonal memberi sumbangsih pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja (Pertiwi et al., 2019). Terdapat keterkaitan hubungan yang tidak signifikan antara variabel komunikasi interpersonal pada variabel kepuasan kerja (Suciyati et al., 2016). Ada keterkaitan hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi pada variabel kepuasan kerja (Prawira, 2020). Terdapat keterkaitan hubungan tidak signifikan antara variabel kompensasi pada variabel kepuasan kerja (Juliningrum & Sudiro, 2013). Ada berbagai aspek yang dapat memberi sumbangsih pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, di antaranya ialah pekerjaan mereka sendiri, gaji atau upah, promosi, atasan, dan juga rekan kerja (Parimita et al., 2013).

Adanya gap pada penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penelitian ini dilaksanakan. Pada dasarnya suatu organisasi perlu menciptakan sumber daya manusia yang bermutu agar dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Salah satunya yaitu dengan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan memberikan kepuasan kerja tersebut kepada karyawan, maka secara tidak langsung akan berdampak positif dan tentunya akan meningkatkan kualitas karyawan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan sifat penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono dalam Rizky et al., 2020), mengungkapkan bahwa metode penelitian survey ini didefinisikan dengan metode penelitian kuantitatif yang tujuannya ialah agar mendapatkan atau memperoleh data penelitian yang berlangsung di masa lalu dengan yang terjadi sekarang ini, mengenai hubungan variabel, perilaku, karakteristik, pendapat, keyakinan serta dimaksudkan untuk menguji terhadap berbagai hipotesis penelitian mengenai psikologis dan sosiologis atas sampel penelitian, sementara itu, untuk penelitian ini, teknik pengumpulan data penelitian yang dilaksanakan ialah dengan melalui proses penyebaran kuesioner, pengamatan, dan juga wawancara yang tidak mendalam. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta. Dalam penelitian ini terdapat jumlah populasi sebanyak 65 karyawan. Adapun karakteristik karyawan pada penelitian ini yaitu karyawan, yang jenis kelaminnya ialah perempuan dan laki-laki dengan rentangan usia yakni kurang dari 50 tahun dan status karyawan yaitu pekerja tetap. Pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen dilaksanakan dan dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda. Kuesioner mempergunakan skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Menurut (Robbins dan Judge dalam Huda et al., 2020) ada beberapa indikator yang

sumbangsih pengaruh pada budaya organisasi, diantaranya ialah kemandirian, keagresifan, orientasi tim, orientasi orang, perhatian yang rinci, dan juga inovasi. Adapun indikator-indikator kompensasi menurut Rivai & Sagala (dalam Prawira, 2020) adalah upah dan gaji, loyalitas, keadilan, penghargaan. Menurut (Mathis dan John dalam Pertiwi et al., 2019) ada beberapa indikator yang mendukung keberhasilan komunikasi interpersonal yaitu: bakat, minat dan kepribadian. Menurut As'ad (dalam Organisasi & Kerja, 2020), menyebutkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat memberi sumbangsih pengaruh terhadap kepuasan kerja, diantaranya ialah faktor fisik, faktor psikologi dan juga faktor sosial.

Pengembangan gaya kepemimpinan spiritual adalah menjalankan visi dan misi lembaga, Bekerja keras dan tanggung jawab (amanah), Bersikap tulus, ikhlas dalam bekerja, Bekerja lebih efisien, Bekerja dengan prinsip kejujuran (Puspitasari, 2019). Pengukuran lingkungan kerja adalah Fasilitas kerja, Tunjangan, Hubungan kerja (Paendong et al., 2019). Pengukuran motivasi ekstrinsik adalah kompensasi (gaji), kebijakan dari lembaga, lingkungan kerja dan supervisi (Imam Ardiansyah, 2019). Sedangkan untuk Pengukuran kepuasan kerja, diantaranya ialah Kepuasan pada rekan kerja, Kepuasan pada sikap atasan, dan juga Kepuasan pada pekerjaannya itu sendiri (Putri Anhar, 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Hasil uji asumsi klasik**

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogrov-smirnov
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
BO	KK	0.862	1.160	0.876	0.075
K		0.923	1.084	0.791	
KI		0.865	1.156	0.880	

Sumber : Data primer yang diolah 2022

**Tabel 2**  
**Hasil pengujian hipotesis**

Ind.	Dep	Stand. Coeff. B	t	Sig.	Adj. R <sup>2</sup>
BO	KK	0,241	2.131	0,037	0,292
K		-0,352	-3.213	0,002	
KI		0,424	3.749	0,000	
F hitung = 9.781				0.000	

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi uji t sebesar 0,037 > alpha 0,05, artinya budaya organisasi sumbangsih pengaruh signifikan dan positif pada variabel kepuasan kerja karyawan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta. Meskipun pada persamaan regresi liniernya koefisien regresi budaya organisasi (BO) mempunyai nilai 0.241 yang artinya, dengan penambahan 1 satuan budaya organisasi (BO), dengan demikian ini akan dapat menaikkan kepuasan kerja (KK) karyawan sebesar 0.241 dengan anggapan jika nilai kompensasi (K) dan komunikasi interpersonal (KI) tetap.

Hasil penelitian ini selaras dengan beberapa hasil penelitian yang sebelumnya sudah dilaksanakan. Sebab hasil penelitian yang dilaksanakan (Sholihin, 2019), memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi memberi sumbangsih pengaruh signifikan dan positif pada variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian dari (Meng & Berger, 2019), budaya organisasi memberi sumbangsih pengaruh signifikan dan positif pada variabel kepuasan kerja.

Sertahasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan(Windaryadi, 2019), juga memperlihatkan bahwasannya budaya organisasi inisumbangsih pengaruh signifikan dan positif pada variabel kepuasan kerja.

Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai nilai signifikansi uji t sebesar  $0,002 > \alpha 0,05$ , artinya kompensasi sumbangsih pengaruh secara signifikan dan positif pada variabel kepuasan kerja karyawan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan persamaan regresi liniernya yang menunjukkan bahwa koefisien regresi kompensasi (K) mempunyai nilai  $-0.352$  yang berarti bahwa setiap penambahan 1 poin kompensasi (K) dapat meningkatkan kepuasan kerja (KK) karyawan sebesar  $-0.325$  dengan anggapan jika nilai budaya organisasi (BO) dan komunikasi interpersonal (KI) tetap.

Hasil penelitian ini selaras dengan beberapa hasil penelitian yang sebelumnya sudah dilaksanakan. Sebab hasil penelitian yang dilaksanakan(Pratama, 2020), memperlihatkan bahwa variabel kompensasi memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positif pada variabel kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian dari (Saban et al., 2020) kompensasi memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positifpada variabel kepuasan kerja. Sertahasil penelitian terdahulu oleh (Sholihin, 2019) juga menyatakan bahwa kompensasi sumbangsih pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai nilai signifikansi uji t sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ , artinya komunikasi interpersonal sumbangsih pengaruh secara positif signifikan pada variabel kepuasan kerja karyawan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan persamaan regresi liniernya yang menunjukkan bahwa koefisien regresi komunikasi interpersonal (KI) mempunyai nilai sebesar  $0,424$  yang berarti bahwa setiap penambahan 1 poin komunikasi interpersonal (KI) dapat meningkatkan kepuasan kerja (KK) karyawan sebesar  $0.424$  dengan anggapan jika nilai budaya organisasi (BO) dan kompensasi (K) tetap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang dilaksanakan sebelumnya. Sebab hasil penelitian yang dilaksanakan(Madhur, & Ramshanker, 2020) komunikasi interpersonal memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positifpada variabel kepuasan kerja karyawan. Danhasil penelitian dari (Wahyuni et al., 2016) komunikasi interpersonal memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positifpada variabel kepuasan kerja.

Hasil uji simultan atau uji F berdasarkan tabel 4.10 ANOVA menunjukkan nilai F hitung  $9.781 > \text{nilai F tabel } (2.74)$ . Untuk nilai signifikansinya diketahui sebesar  $0.000 < 0.05$ , artinya budaya organisasi, kompensasi, dan komunikasi interpersonal secara simultan sumbangsih pengaruh positif signifikan pada variabel kepuasan kerja karyawan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang dilaksanakan sebelumnya. Hasil penelitian dari (Meng & Berger, 2019) budaya organisasi memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positifpada variabel kepuasan kerja. Sertahasil penelitian terdahulu oleh (Sholihin, 2019) juga menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilaksanakan(Madhur, & Ramshanker, 2020) komunikasi interpersonal memiliki sumbangsih pengaruh signifikan dan positifpada variabel kepuasan kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Budaya organisasi, Kompensasi, dan Komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## B. Saran

Bagi pihak manajemen Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui implementasi budaya organisasi, kebijakan kompensasi, dan meningkatkan komunikasi interpersonal yang baik, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk meningkatkan prestasi perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas penelitian dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan menambah atau mencari variabel independen lainnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut serta melakukan peneltiandengan populasi yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Noor, Z. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Pada variabel kepuasan kerja Dan Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 473. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2012.V16.I4.2336>
- Ayal, A., Tewel, B., Trang, I., Budaya, P., Dan, O., Kehidupan, K., Terhadap, K., Ayal, A., Tewel, B., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). *Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder The Effect Of Organizational Culture And Work Life Quality On Organizational Commitments In Sonder District Office*. 7(4), 4524–4533.
- Coleman, B. D., & Fuoss, R. M. (1955). Quaternization Kinetics. I. Some Pyridine Derivatives In Tetramethylene Sulfone. *Journal Of The American Chemical Society*, 77(21), 5472–5476. <https://doi.org/10.1021/Ja01626a006>
- Huda, I. U., Karsudjono, A. J., & Pupita Nia Maharani. (2020). Jurnal Mitra Manajemen ( JMM Online ). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 392–407.
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64–83.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 669–670.
- Latupapua, C. V. (2020). Strategi Mendorong Kinerja Pegawai Dengan Meningkatkan Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi.
- Ma'ruf Nuris, D., Wardoyo, C., & Dwi Satrio, Y. (2020). *The Effect Of Empowerment And Compensation On Job Satisfaction Of Academic Staff At Universitas Negeri Malang*. *Kne Social Sciences*, 2020, 843–850. <https://doi.org/10.18502/Kss.V4i14.7940>
- Madhur, D. P., & Ramshanker, P. S. (2020). *Interpersonal Communication & Its Impact On Job Satisfaction*. *International Journal Of Advanced Engineering And Nano Technology*, 4(3), 1–5. <https://doi.org/10.35940/Ijaent.B0447.044220>
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). *The Impact Of Organizational Culture And Leadership Performance On PR Professionals' Job Satisfaction: Testing The Joint Mediating Effects Of*

*Engagement And Trust. Public Relations Review*, 45(1), 64–75.  
<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>

- Mintardjo, C. M., Mandey, S., & Binalay, A. G. (2016). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif Dan Motivasi Terhadap Minat Beli Secara Online Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 395–406. <https://doi.org/10.35794/Emba.V4i1.11607>
- Olahraga, D. A. N., & Bukittinggi, K. (2013). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan *Pendahuluan*. 1, 163–172.
- Organisasi, B., & Kerja, K. (2020). Pada variabel kepuasan kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong ( Dpmg ). 10 (September).
- Parimita, W., Prayuda, Wendi . . , & Wahyu, H. Agung. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Pada variabel kepuasan kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(3), 19.
- Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Pada variabel kepuasan kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(2), 11–20. <https://doi.org/10.37403/Sultanist.V7i2.149>
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12. <https://doi.org/10.32493/Drb.V3i2.6293>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Pada variabel kepuasan kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4681>
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Pada variabel kepuasan kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). *The Effect Of Compensation And Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance At SMK Medika Samarinda*. *Saudi Journal Of Business And Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/Sjbm.2020.V05i07.009>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). *Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels*. *European Journal Of Business And Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/Ejbm.2020.5.1.181>
- Sari, E. (2009). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Pada variabel kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(1), 18–24.
- Sholihin, M. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan AMA YPK Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Albama*, 9(2), 95–134.
- Singhraul, B. P., & Garwal, Y. S. (2019). *Effect Of Organizational Culture On Job Satisfaction*

*Among Women Employees In The Banking Sector Of Bilaspur District Of Chhattisgarh. International Bulletin Of Management And Economics*, 2349, 130–142. <https://www.semanticscholar.org/paper/Effect-Of-Organizational-Culture-On-Job-Among-Women-Singhraul/D9ef04c8d2ac80e9a8552c385eeb796214b69ad4>

Sobirin, A. (2014). Organisasi Dan Perilaku Organisasi. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya*, 8. <http://Repository.Ut.Ac.Id/4581/1/EKMA5101-M1.Pdf>

Stefanovska–Petkovska, M., Petrovska, I., Bojadziev, M., & Schaeffer, I. (2019). The Effects Of Organizational Culture And Dimensions On Job Satisfaction And Work-Life Balance. *Montenegrin Journal Of Economics*, 15(1), 99–112. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2019.15-1.8>

Studi, K., Smk, P., Hasbullah, K., Ulum, B., & Septianragilunwahaacid, E. (2021). 3) 1,2,3. 2(3).

Suciyati, M., Wijono, S., Psikologi, F. I., & Satya, U. K. (2016). *Interpersonal Dengan Hotel Pesonna Tugu*.

Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Tangerang. *JURNAL Semarang*, 2(1), 21–31. <https://doi.org/10.32493/Smk.V2i1.2663>

Talumingan, G., Dotulong, L., Lumintang, G., Stres, P., Dan, K., Organisasi, K., & Kepuasan, T. (2021). *Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Selama Pandemi Covid-19 The Impact Of Work Stress And Organization Commitment On Job Satisfaction Of Civil Servants At The Regional Secretariat Office Of The Sangihe Archi*. 9(2), 222–231.

Wahyuni, S., Widodo, S. E., & Retnowati, R. (2016). *The Relationship Of Interpersonal Communication, Working Motivation And Transformational Leadership To Teachers' Job Satisfaction. International Journal Of Managerial Studies And Research*, 4(8), 89–93. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0408007>

Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada variabel kepuasan kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143. <https://doi.org/10.25077/Josi.V17.N2.P143-151.2018>

Windaryadi, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 177–184. <https://doi.org/10.29259/Jmbs.V16i3.7381>