KOMPLEKSITAS : JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS
VOLUME 15 NO 2 EDISI DESEMBER 2026
E-ISSN (2774-2288) P-ISSN (2774-2407)
TERAKREDITASI SINTA 5 SK No. 355/DST/D.D1/HM.01.01/2026

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OF PEKANBARU (DISDUKCAPIL PEKANBARU)

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISDUKCAPIL PEKANBARU

Arya Maulana Hafiz[1*], Muhammad Yusuf[2], Menhard[3], Rahmadani Hidayat[4]

Prodi Manajemen, STIE Mahaputra Riau

**Corresponding e-mail*: aryamhafiz@gmail.com

ARTICLE INFO

Submitted: 12-01-2026
Revised: 29-07-2026
Accepted: 08-11-2026

Keywords:
communication, organizational culture, employee performance, department of population and civil registration

Kata Kunci:
komunikasi, budaya organisasi, kinerja pegawai, disdukcapil

DOI:
https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol15no2.1159

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of communication and organizational culture on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Pekanbaru City. This study employed a quantitative method, with data analyzed using multiple linear regression. The research sample consisted of 62 employees selected through a saturated sampling technique (census sampling). The results indicate that communication and organizational culture have both partial and simultaneous effects on employee performance. The Department of Population and Civil Registration of Pekanbaru City should continuously improve the quality of internal communication to ensure more effective work coordination. Furthermore, the institution needs to maintain and strengthen a positive work culture by consistently instilling the values of discipline, cooperation, responsibility, and professionalism among all employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 62 pegawai yang dipilih dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru dapat terus meningkatkan kualitas komunikasi internal agar koordinasi kerja dapat berjalan lebih efektif. Selain itu, perlu mempertahankan dan memperkuat budaya kerja yang positif dengan menanamkan nilai-nilai kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan profesionalisme secara konsisten kepada seluruh pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu

pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja (Akbar, 2018).

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pekanbaru merupakan salah satu badan kedinasan yang melayani Masyarakat dibidang pelayanan publik yang memberikan kemudahan dan kecepatan dalam melayani masyarakat. Terdapat berbagai pelayanan untuk masyarakat yang dapat dilakukan oleh Disdukcapil Kota Pekanbaru yakni: Pengurusan KTP Elektronik, Pengurusan Kartu Keluarga, Akta Kelahiran, Akta Kematian, Akta Pernikahan, Akta Perceraian, Pindah Datang, dan SKPWNI. Sebagai gambaran kinerja pegawai pada disdukcapil disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Meningkatnya tata tertib administrasi kependudukan dan pencatatan sipil	Indeks tertib administrasi kependudukan	88.05	78.65	89.32
		Persentase perjanjian kerjasama pemanfaatan database kependudukan	64.58	0	0
2	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Indeks kepuasan masyarakat (IKM) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	84.37	98.70	116.98

Sumber : LKJiP 2024 – Disdukcapil Pekanbaru

Pada tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa indikator indeks tertib administrasi kependudukan mencapai 78,65% dari target sebesar 88,05% yang berarti bahwa capaian kinerja yang ditargetkan adalah 89,32% dari 100%. Sedangkan untuk indikator perjanjian kerja sama pemanfaatan database kependudukan realisasinya Adalah 0, realisasi 0 atau sama sekali tidak ada bukan berarti tidak ada kinerjanya, hanya saja pada saat kegiatan penunjang indikator akan dilaksanakan pada pertengahan tahun anggaran, ada arahan secara lisan oleh Dirjen Dukcapil bahwa pelaksanaan ISO 27100 yang harus dilakukan oleh masing masing unit Dukcapil dialihkan ke pusat/Dirjen Dukcapil itu sendiri. Hal ini berdampak terhadap target pemanfaatan database kependudukan sehingga pada tahun 2024 tidak ada satupun perjanjian Kerjasama dengan OPD dan stakeholder pemanfaat data kependudukan. Indikator berikutnya Adalah indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terealisasikan 98,70% dari target 84,37%. Hal ini sudah jauh melampaui target yang ditetapkan dengan capaian kinerja 116,98%.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan (Yusnaldi et al., 2024). Mencerminkan kemampuan, dedikasi, dan kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi (Usman et al., 2023). Kinerja pegawai dapat diukur dari pencapaian target, produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, serta kolaborasi (Ananda & Rahman, 2025). Kinerja pegawai adalah fondasi utama kinerja organisasi karena hasil kerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dll.) setiap pegawai secara kolektif menentukan pencapaian tujuan, efisiensi operasional, dan kesuksesan visi-misi organisasi, menjadikannya cerminan langsung dari efektivitas dan kesehatan organisasi secara keseluruhan (Roring & Walangitan, 2023).

Kinerja pegawai ditentukan oleh kombinasi faktor individu, pekerjaan, dan organisasi. Faktor Individu (Personal) diantaranya motivasi, komitmen, dan disiplin kerja, kesejahteraan/*well-being*, orientasi inovasi, kompetensi digital, dan aset personal, *emotional intelligence*, *self-efficacy*, dan resiliensi (Muzaki et al., 2023; Saputra & Yosepha, 2025; Triansyah et al., 2023).

Faktor Organisasi & Lingkungan Kerja, diantaranya faktor budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan (terutama transformational/dukungan pemimpin), Hubungan dengan atasan dan rekan kerja, komitmen organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja (Sari et al., 2025; Song, 2024; Torres & Pit, 2025).

Komunikasi berlangsung manakala orang-orang yang terlibat di dalamnya memiliki kesamaan makna mengenai suatu hal yang tengah dikomunikasikannya tersebut (Nurhadi & Kurniawan, 2017). Dengan kata lain, jika orang-orang yang terlibat di dalamnya saling memahami apa yang dikomunikasikannya itu, maka hubungan antara mereka bersifat komunikatif. Sebaliknya, jika ada pihak yang tidak mengerti tentang suatu hal yang sedang dikomunikasikan, berarti komunikasi tidak berjalan, dan hubungan antara orang-orang tersebut tidak komunikatif.

Selain itu ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Budaya organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan menjadi asumsi, keyakinan, kebiasaan organisasi, nilai-nilai, norma, filsafat, dan lain-lainnya yang diperluas dengan kurun waktu yang panjang oleh pemimpin, pendiri, serta anggotanya yang disebarkan dan disampaikan pada anggotabaru serta diimplementasikan ke setiap kegiatan organisasi mencakup produksi, pelayanan kepadapelanggan, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Anitra et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dan analisis data pendekatan regresi linear berganda dengan menggunakan alat analisis statistik SPSS 27. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik metode sampling jenuh atau sensus. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 responden dengan jumlah sampel yang sama.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan ialah dengan data primer, yang penulis kumpulkan dari pernyataan-pernyataan yang tertuang di dalam kuesioner serta direspon oleh responden penelitian.

Uji Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu uji validitas dan reliabilitas. Menurut (Syafina & Harahap, 2019) Uji validitas digunakan dengan menggunakan besarnya korelasi antara variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah *corrected item total correlation*. Syarat validitas adalah jika r hitung ≥ r tabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – 2. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan yang telah sahih atau valid.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa metode yang digunakan pada data tertentu dapat diinprestasikan dengan tepat. Penelitian ini akan mengukur normalitas, Multikolinearitas dan heteroskedatisitas (Budi et al., 2024).

Uji Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi linear berganda, Uji t, Uji F dan koefisien determinasi R2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengujian instrumen yang dilakukan dengan jumlah pernyataan terdapat 30 pernyataan yang disajikan terkait dengan variabel Komunikasi dan Budaya Organisasi sebagai variabel Independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Dependent, maka

keseluruhan Item dinyatakan Valid dan Reliabel hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel serta nilai α > 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini akan mengukur normalitas, Multikolinearitas dan heteroskedatisitas. Dalam pengujian Normalitas dinyatakan berdasarkan analisis Komolgrov Smirnov (K-S) maka terdapat hasil data terdistribusi normal dengan nilai asymp. Sig 200 > 0,05.

Berdasarkan hasil uji mutikolinieritas untuk menguji model statistik antar 2 variabel hal ini dinyatakan bahwa data tidak terjadi gejala multi hal ini di pengaruhi oleh nilai VIF > 0,1 dan Tolarance < 10.

Pengujian asumsi klasik terakhir adalah heteroskedastisitas terdapat hasil uji bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yag dibuktikan dengan nilai scetterplot data titik plot berada dan menyebar di atas dan di bawah titik kordinat nol dan tidak membentuk pola tertentu

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis yang dilakukan guna mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Model	t	sig.
(constant)	1.706	.093
Komunikasi	4.341	.000
Budaya Organisasi	2.486	.016

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil

Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai t hitung untuk variabel Komunikasi adalah sebesar 4,341 > 1,671 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil.

Hal ini berarti komunikasi antar pegawai memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komunikasi merupakan fungsi utama dalam organisasi yang berperan sebagai sarana penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, serta pengendalian perilaku pegawai. Komunikasi yang efektif akan membantu pegawai memahami tujuan organisasi, peran, dan harapan kinerja yang harus dicapai, sehingga dapat bekerja secara lebih terarah dan efisien (Robbins & Judge, 2024) Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erika & Suhana, 2024; Khoirunnisa, 2023; Nugroho et al., 2025), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil

Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 2,486 > 1,671 dengan nilai signifikan 0,016 < 0,05, hal ini dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disdukcapil.

Sehingga hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena mencerminkan nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang dianut serta dijalankan dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang positif akan mendorong disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan loyalitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, budaya kerja yang mendukung profesionalisme dan keterbukaan dapat meningkatkan motivasi serta komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan konsisten, pegawai akan memiliki pedoman perilaku yang jelas dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erika & Suhana, 2024; Khoirunnisa, 2023; Nugroho et al., 2025) yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil

Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh nilai f hitung untuk variabel komunikasi dan budaya Organisasi adalah sebesar 109,645 > 3,15 dengan nilai signifikan 0,016 < 0,05, hal ini dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, termasuk komunikasi dan budaya organisasi yang berjalan di dalam lingkungan kerja. (Mangkunegara, 2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Komunikasi yang efektif berperan dalam memperjelas instruksi kerja, koordinasi, serta hubungan kerja antarpegawai dan antara atasan dengan bawahan, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara efisien. Sementara itu, budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang menjadi pedoman perilaku pegawai dalam bekerja. Apabila komunikasi organisasi berjalan dengan baik dan didukung oleh budaya organisasi yang positif, maka secara simultan keduanya akan mendorong peningkatan motivasi, disiplin, dan tanggung jawab pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2021). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. (Kusumo et al., 2021; Manacika & Pramudana, 2024).

PENUTUP

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menandakan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang baik mampu mendorong perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Secara simultan, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Disdukcapil Kota Pekanbaru.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran, yaitu bagi pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang jelas, terbuka, dan dua arah agar koordinasi kerja dapat berjalan lebih efektif. Selain itu, organisasi perlu mempertahankan dan memperkuat budaya kerja yang positif dengan menanamkan nilai-nilai kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan profesionalisme secara konsisten kepada seluruh pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai serta memperluas objek penelitian agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, *3*(2), 1–17. https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3

Ananda, S. P., & Rahman, A. (2025). Studi Deskriptif Mengenai Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Batuceper, Kota Tangerang. *Konstitusi : Jurnal Hukum, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi*, *2*(2), 277–286. https://doi.org/10.62383/konstitusi.v2i2.1059

Anitra, V., Lestary, L., & Karhab, R. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(5), 3597–3605. https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11649

Budi, A. D. A. S., Septiana, L., & Mahendra, B. E. P. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *JMWS : Jurnal Multidisiplin West Science*, *3*(1), 1–11. https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878

Erika, D., & Suhana. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *COSTING : Journal of Economic, Bussines and Accounting*, *7*(5), 3597–3605. https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11649

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Khoirunnisa. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *6*(2), 135–143. https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15923

Kusumo, S., Rahayu, A., Wibowo, L. A., & Hendrayati, H. (2021). The Effect of Social Media Marketing on Purchase Intention (Evidence from Indonesia). *Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)*, *187*(Gcbme 2020), 390–393. https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.077

Manacika, S. A. P. K., & Pramudana, K. A. S. (2024). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, *13*(6), 987–1006. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i06.p05.

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Muzaki, F. I., Sari, W. U., Putr, I. K., Arianto, R. S., & Putra, R. S. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Greenomika : Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *5*(1), 52–60. https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5

Nugroho, B. S., Handoko, R., & Indartuti, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, *12*(2), 1339–1346. https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i2.4599

Nurhadi, Z. F., & Kurniawan, A. W. (2017). Kajian Tentang Efektivitas Pesan Dalam Komunikasi. *Jurnal Komunikasi Universitas Garut*, *3*(1), 90–95. https://doi.org/10.10358/jk.v3i1.253

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Harlow Essex: Pearson Education Limited.

Roring, I. J., & Walangitan, M. D. B. (2023). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai ASN dan THL

pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *11*(4), 1479–1488. https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52674

Saputra, E. B., & Yosepha, S. Y. (2025). Literature Review on Factors Influencing Employee Performance : Variables of Motivation , Discipline , and Job Satisfaction. *DIJMS : Dinasti International Journal of Management Science*, *6*(3), 583–594. https://doi.org/10.38035/dijms.v6i3.4318

Sari, I. P., Syahputra, E., Saputra, B. M., & Dewi, A. S. (2025). The Influence of Communication and Work Environment on Employee Performance in District Government Offices. *JHSSB : Journal of Humanities Social Sciences and Business*, *4*(3), 655–663. https://doi.org/10.55047/jhssb.v4i3.1807

Song, J. (2024). A Study of Multidimensional Influences on Employee Job Performance. *Proceedings of the 2nd International Conference on Social Psychology and Humanity Studies*, *37*, 121–130. https://doi.org/10.54254/2753-7048/37/20240522

Syafina, L., & Harahap, N. (2019). Metode Penelitian Akuntansi. In *FEBI UIN-SU Press*.

Torres, L. P., & Pit, N. N. (2025). Key Factors Shaping Employees' Work Performance. *IJRISS : International Journal of Research and Innovation in Social Science*, *Jun*, 1337–1343. https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.914MG00101

Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance : A Systematic Review. *Markcount Finance*, *1*(3), 150–159. https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102

Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Muktamar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(2), 10462–10468.

Yusnaldi, Yosepha, S. Y., & Fanah, S. N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Karya Persada Tehnik. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, *13*(1), 1–8. https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol13no1.492