

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TEJAKULA KABUPATEN BULELENG

Kadek Tiara Wulandari¹, Nyomane Dane², Ni Putu Sudewi Budhawati³

Program studi manajemen ekonomi, Fakultas Dharma Duta, Institut Mpu Kuturan, Buleleng
Indonesia

E-mail Korespondensi: tiarakdk23@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of organizational culture and communication on employee performance at the Tejakula District Office, Buleleng Regency. This study employed a quantitative approach with 50 employees as respondents. Data were collected through questionnaires, while data analysis was conducted using multiple linear regression, t-test, F-test, correlation analysis, and coefficient of determination. The results showed that organizational culture had a negative and significant effect on employee performance, with a t-value of -2.096, a significance value of $0.041 < 0.05$, and a regression coefficient of -0.525. Communication had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.540 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, organizational culture and communication had a significant effect on employee performance, with an F-value of 26.567 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.531 indicates that organizational culture and communication jointly explain 53.1% of the variation in employee performance, while the remaining 46.9% is influenced by other factors outside the research model. The results indicate the importance of improving communication effectiveness and evaluating the implementation of organizational culture to better support employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Communication, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tejakula Kabupaten Buleleng. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung pelaksanaan pelayanan publik, serta adanya kondisi bahwa tingginya tingkat kehadiran pegawai belum sepenuhnya mencerminkan kinerja yang optimal. Selain itu, pemerataan pendidikan dan pelatihan pegawai masih terbatas, sehingga budaya organisasi dan komunikasi menjadi faktor yang penting untuk dikaji. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Tejakula dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, analisis korelasi, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar -2,096 dan signifikansi $0,041 < 0,05$ serta koefisien regresi sebesar -0,525. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 4,540 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan

Article history

Received: Agustus 2026

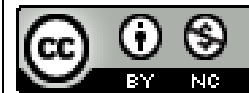
Reviewed: Agustus 2026

Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80

Copyright: author

Publish by: musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 26,567 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,531 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 53,1%, sedangkan 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi internal perlu dipertahankan, sedangkan penerapan budaya organisasi perlu dievaluasi agar lebih mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Tejakula.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pelayanan publik pada tingkat kecamatan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting karena kualitas pelayanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai target, standar, prosedur, dan waktu yang ditetapkan. Dalam konteks tersebut, budaya organisasi dan komunikasi merupakan dua aspek lingkungan organisasi yang penting untuk diperhatikan.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam berperilaku dan bekerja. Budaya yang kuat dan selaras dengan tujuan organisasi secara teoritis dapat membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, komunikasi organisasi berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, instruksi, umpan balik, dan koordinasi antara pimpinan dengan pegawai maupun antarpegawai. Komunikasi yang jelas dan terbuka dapat mengurangi kesalahpahaman serta membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Kantor Camat Tejakula Kabupaten Buleleng dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki peran penting dalam pelayanan publik di tingkat kecamatan. Data yang tersedia menunjukkan bahwa persentase kehadiran pegawai tergolong tinggi, yaitu 97,46% pada 2023, 96,41% pada 2024, dan 99,03% pada 2025. Namun, tingkat kehadiran yang tinggi belum secara otomatis menunjukkan bahwa seluruh aspek kinerja telah optimal. Selain itu, dari 50 pegawai, hanya 4 orang (8%) yang tercatat telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, sedangkan 46 orang (92%) belum tercatat mengikuti pendidikan dan pelatihan berdasarkan data yang tersedia. Kondisi ini memperlihatkan perlunya kajian mengenai faktor internal organisasi yang dapat berkaitan dengan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi umumnya berkaitan positif dengan kinerja. (Harefa, 2025) menemukan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama. (Mahayani et al., 2025) menemukan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal. (Alfausan R et al., 2025) juga melaporkan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata. Pada sektor swasta, (Wesi et al., 2022), (Mardianti & Tatasari, 2021), serta (Puspasari & Sudigno, 2021) menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja.

Meskipun demikian, penelitian pada konteks organisasi pemerintahan tingkat kecamatan dengan dua variabel budaya organisasi dan komunikasi secara simultan masih perlu diperkuat, khususnya pada Kantor Camat Tejakula. Penelitian ini memiliki nilai kebaruan pada konteks objek penelitian dan temuan empiris mengenai arah pengaruh budaya organisasi yang berbeda dari hipotesis awal. Dengan demikian, penelitian bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORI

Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku serta bekerja (Sari, 2021). Dalam penelitian ini, budaya organisasi dioperasionalkan melalui tiga indikator, yaitu keselarasan nilai dan norma, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan kerja sama tim. Ketiga indikator tersebut menggambarkan sejauh mana pegawai memahami nilai organisasi, memperoleh ruang untuk berpartisipasi, serta membangun kerja sama dalam penyelesaian tugas.

Komunikasi

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, maupun pesan antaranggota organisasi untuk menciptakan koordinasi, kerja sama, dan efektivitas dalam mencapai tujuan (Kustiawan et al., 2024). Indikator komunikasi dalam penelitian ini mencakup kejelasan informasi, frekuensi komunikasi, umpan balik, dan keterbukaan dialog. Komunikasi yang jelas dan dua arah diharapkan dapat membantu pegawai memahami pekerjaan, memperoleh umpan balik, dan menyelesaikan kendala kerja.

Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam periode tertentu berdasarkan standar dan target yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Dalam penelitian ini, kinerja diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Hipotesis penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; H2: komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan H3: budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Tejakula, Jalan Singaraja-Amlapura, Tejakula, Kabupaten Buleleng, Bali. Penelitian berlangsung selama tiga bulan setelah diterbitkannya surat izin penelitian, mencakup persiapan instrumen, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, serta penyusunan laporan.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Tejakula yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas dan peneliti memiliki akses terhadap seluruh anggota populasi, digunakan teknik sampling jenuh atau sensus sehingga seluruh 50 pegawai menjadi responden penelitian. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder digunakan untuk memberikan konteks penelitian. Instrumen menggunakan skala Likert 1-5, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Kuesioner terdiri atas 8 item budaya organisasi, 8 item komunikasi, dan 8 item kinerja pegawai. Pengumpulan data juga dilengkapi dengan observasi.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS. Uji instrumen meliputi validitas Pearson dan reliabilitas Cronbach's Alpha. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan

heteroskedastisitas. Selanjutnya digunakan regresi linier berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh, korelasi Pearson untuk melihat keeratan hubungan, koefisien determinasi untuk melihat kontribusi model, serta uji t, uji F, dan koefisien beta terstandar untuk menguji hipotesis dan membandingkan pengaruh relatif variabel independen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 50 pegawai menjadi responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama kerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	n	%
20-30 tahun	24	48,0
31-40 tahun	19	38,0
41-50 tahun	7	14,0
Laki-laki	31	62,0
Perempuan	19	38,0
SMP	0	0,0
SMA	18	36,0
Sarjana	32	64,0
Magister	0	0,0
< 1 tahun	10	20,0
1-5 tahun	29	58,0
6-10 tahun	11	22,0

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan karakteristik sosiodemografi responden, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 24 orang (48,0%). Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 31 orang (62,0%), sedangkan perempuan sebanyak 19 orang (38,0%). Ditinjau dari pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana, yaitu sebanyak 32 orang (64,0%), tidak terdapat responden dengan pendidikan SMP maupun Magister. Berdasarkan lama kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1- 5 tahun, yaitu sebanyak 29 orang (58,0%).

Statistik deskriptif

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki 50 data valid. Skor budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja masing-masing memiliki rentang 24-40. Rata-rata kinerja pegawai merupakan yang tertinggi, yaitu 31,34, diikuti komunikasi 30,76 dan budaya organisasi 30,74.

Tabel 2. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	N	Mean	Median	SD	Min	Max
Budaya organisasi	50	30,74	32,00	4,548	24	40
Komunikasi	50	30,76	32,00	4,847	24	40
Kinerja pegawai	50	31,34	32,00	4,231	24	40

Sumber: Data diolah (2026)

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dilakukan terhadap 24 item menggunakan korelasi Pearson. Dengan 30 responden uji coba, r tabel yang digunakan adalah 0,361. Seluruh item memiliki r hitung di atas r tabel sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Ringkasan uji validitas

Variabel	Rentang hitung	r tabel	Ket
X1.1-X1.8	0,682-0,823	0,361	Seluruh item valid
X2.1-X2.8	0,695-0,856	0,361	Seluruh item valid
Y1-Y8	0,645-0,856	0,361	Seluruh item valid

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel 4. Uji reliabilitas instrumen

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	8	0,903	Reliabel
Komunikasi	8	0,904	Reliabel
Kinerja pegawai	8	0,900	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Nilai alpha 0,903 pada budaya organisasi, 0,904 pada komunikasi, dan 0,900 pada kinerja juga menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi.

Uji asumsi klasik

Tabel 5. Ringkasan uji asumsi klasik

Pengujian	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas (Shapiro-Wilk)	0,908	> 0,05	Terpenuhi
Multikolinearitas - Budaya organisasi	Tolerance 0,138; VIF 7,246	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terindikasi
Multikolinearitas - Komunikasi	Tolerance 0,138; VIF 7,246	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terindikasi
Heteroskedastisitas - Komunikasi	0,813	> 0,05	Tidak terindikasi
Heteroskedastisitas - Budaya organisasi	0,617	> 0,05	Tidak terindikasi

Sumber: Data diolah (2026)

Uji Shapiro-Wilk menghasilkan signifikansi 0,908 sehingga residual berdistribusi normal. Nilai tolerance 0,138 dan VIF 7,246 pada kedua variabel independen masih berada dalam kriteria yang digunakan dalam penelitian. Uji Glejser menunjukkan signifikansi 0,813 pada komunikasi dan 0,617 pada budaya organisasi, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi linier berganda menurut kriteria yang digunakan dalam penelitian.

Regresi linier berganda dan pengujian hipotesis

Tabel 6. Hasil regresi linier berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	14,673	2,889	—	5,078	<0,001
Budaya organisasi	-0,525	0,250	-0,564	-2,096	0,041
Komunikasi	1,066	0,235	1,221	4,540	<0,001

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 14,673 - 0,525X_1 + 1,066X_2$, dengan X_1 adalah budaya organisasi dan X_2 adalah komunikasi. Koefisien budaya organisasi bernilai negatif sebesar -0,525, sedangkan koefisien komunikasi bernilai positif sebesar 1,066.

Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t = -2,096$ dan signifikansi $0,041 < 0,05$. Namun, arah pengaruhnya negatif sehingga H_1 yang mensyaratkan arah positif tidak didukung. Artinya, dalam model dengan komunikasi dikendalikan, peningkatan skor budaya organisasi berkaitan dengan penurunan skor kinerja pegawai sebesar 0,525 satuan.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $t = 4,540$ dan signifikansi $< 0,001$. Koefisien positif 1,066 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan skor komunikasi berkaitan dengan peningkatan skor kinerja sebesar 1,066 satuan dengan budaya organisasi konstan. Dengan demikian, H_2 diterima.

Tabel 7. Hasil uji F

Model	Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	465,474	2	232,737	26,567	<0,001
Residual	411,746	47	8,761		
Total	877,220	49			

Sumber: Data diolah (2026)

Uji simultan menunjukkan $F = 26,567$ dengan signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H_3 diterima.

Tabel 8. Koefisien determinasi

Ukuran	Nilai
R	0,728
R Square	0,531
Adjusted R Square	0,511
Std. Error of the Estimate	2,960

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai R Square sebesar 0,531 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama menjelaskan 53,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan 46,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai R sebesar 0,728 menunjukkan hubungan simultan yang kuat antara variabel independen dan kinerja.

Berdasarkan koefisien beta terstandar, komunikasi memiliki nilai Beta 1,221 sedangkan budaya organisasi -0,564. Berdasarkan nilai absolut koefisien beta sebagaimana digunakan dalam penelitian, komunikasi mempunyai pengaruh relatif lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan budaya organisasi.

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Temuan menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil ini berbeda dari hipotesis awal dan sebagian besar penelitian terdahulu yang menemukan arah positif. Salah satu penjelasan yang dikemukakan dalam penelitian adalah bahwa budaya organisasi yang dirasakan pegawai belum tentu seluruhnya merupakan budaya yang mendukung peningkatan kinerja. Nilai, kebiasaan, aturan, dan pola kerja yang diterapkan dapat memiliki konsekuensi berbeda terhadap pegawai apabila tidak sepenuhnya selaras dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan.

Temuan ini berbeda dengan Alfausan, Muchran, dan Rizaldi (2025) serta Mahayani, Landra, dan Parwita (2025), yang menemukan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dapat berkaitan dengan karakteristik organisasi, lingkungan kerja, karakteristik responden, serta penerapan nilai dan norma pada masing-masing lokasi penelitian. Temuan negatif dalam penelitian ini juga perlu dibaca dalam konteks regresi berganda karena komunikasi dimasukkan secara bersamaan dalam model. Korelasi sederhana budaya organisasi dengan kinerja justru bernilai positif sebesar 0,570, sehingga arah negatif pada regresi tidak seharusnya diartikan secara sederhana bahwa budaya organisasi secara umum selalu menurunkan kinerja.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini konsisten dengan Harefa (2025), yang menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan. Komunikasi yang jelas membantu pegawai memahami instruksi, memperoleh informasi terbaru, menerima umpan balik, dan menyampaikan kendala. Dalam lingkungan pelayanan publik, proses tersebut penting karena pekerjaan pegawai membutuhkan koordinasi antarfungsi dan ketepatan informasi.

Pengaruh simultan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan Wesi et al. (2022), Puspasari dan Sudigno (2021), serta Mardianti dan Tatasari (2021), yang menemukan bahwa budaya organisasi dan komunikasi merupakan aspek yang berkaitan dengan kinerja. Nilai R Square 53,1% menunjukkan kontribusi kedua variabel cukup besar, meskipun masih terdapat 46,9% variasi kinerja yang berasal dari faktor lain. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak cukup hanya mengandalkan satu aspek organisasi.

Implikasi hasil. Secara praktis, Kantor Camat Tejakula perlu mempertahankan komunikasi internal yang sudah dinilai positif sekaligus meningkatkan kejelasan informasi, ketepatan penyampaian informasi, umpan balik, dan keterbukaan dialog. Pada sisi budaya organisasi, hasil negatif menjadi dasar untuk mengevaluasi nilai, aturan, kebiasaan, dan pola kerja yang diterapkan agar benar-benar mendukung perilaku produktif, kerja sama, tanggung jawab, dan pencapaian kinerja. Evaluasi tersebut dapat dilakukan melalui forum internal, umpan balik pegawai, serta penguatan keteladanan pimpinan.

4. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi -0,525, $t = -2,096$, dan $p = 0,041$. Karena arah pengaruh tidak sesuai dengan hipotesis positif, H_1 tidak didukung. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 1,066, $t = 4,540$, dan $p < 0,001$ sehingga H_2 diterima. Secara simultan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $F = 26,567$ dan $p < 0,001$ sehingga H_3 diterima. Kedua variabel menjelaskan 53,1% variasi kinerja pegawai. Komunikasi mempunyai

pengaruh relatif lebih besar berdasarkan nilai absolut beta terstandar yang digunakan dalam penelitian.

Saran

Kantor Camat Tejakula disarankan mempertahankan dan meningkatkan efektivitas komunikasi internal, terutama kejelasan informasi, umpan balik, dan keterbukaan dialog. Pada aspek budaya organisasi, perlu dilakukan evaluasi terhadap nilai, kebiasaan, aturan, dan pola kerja agar lebih selaras dengan kebutuhan peningkatan kinerja. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi, atau beban kerja, serta menggunakan ukuran kinerja objektif dan sampel atau objek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfausan R, M. ., Muchran, M., & Rizaldi, A. R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5. <https://doi.org/10.37676/Professional.V10i2.4056>
- Harefa, Y. J. A. (2025). PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT FANAYAMA KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 47-51.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (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>
- Kustiawan, W., Verdiansyaf, A., Lesmana, C. S., Zahra, E., Handika, M. R., & Daulay, S. P. (2024). Komunikasi Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*.
- Mahayani, N. M. D. A., Landra, N., & Parwita, G. B. S. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ABIANSEMAL KABUPATEN BADUNG. *Jurnal Emas*, 6(1), 93-108. [File:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.Pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.Pdf)
- Mardianti, D., & Tatasari, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 158-166. <https://doi.org/10.47709/Jebma.V1i2.1019>
- Puspasari, L., & Sudigno, M. A. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PARAMITA BANGUN SARANA TBK. 10(1), 167-186.
- Sari, M. (2021). Peran Komunikasi Dalam Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Teknik Informatika Dan Komunikasi*, 1(2), 1-9.
- Tumanggor, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2(2), 89-95.
- Wesi, A., Widya, U., & Pontianak, D. (2022). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER FAJAR INTI ABADI DI PONTIANAK. 6(10), 2334-2343.