



Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada DP2KBP2PA Kota Prabumulih

Aurantia Marina

Politeknik Negeri Sriwijaya

Muhammad Zulkarnain

Politeknik Negeri Sriwijaya

Alamat Kampus: Jalan Sriwijaya Negara Bukit Besar Kota Palembang

Email korespondensi: aurantiam@polsri.ac.id

***Abstract.** Various factors, including organizational Culture and communication can influence employee performance. This research aims to determine the influence of organizational Culture and communication on employee performance at the Population Control and Family Planning Service, Women's Empowerment and Child Protection, Prabumulih City. The research method uses quantitative methods with primary data. Primary data comes from a research questionnaire with a total of 57 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression. The research results based on multiple linear regression showed that organizational Culture and communication positively affected employees' performance at the Population Control and Family Planning Service, Women's Empowerment and Child Protection, Prabumulih City. The *t* and *F* tests show that organizational Culture and communication partially and simultaneously significantly affect employees' performance at the Population Control and Family Planning Service, Women's Empowerment and Child Protection, Prabumulih City.*

***Keywords:** Organizational Culture, Communication, Performance*

Abstrak. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai factor diantaranya adalah budaya organisasi dan komunikasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Prabumulih. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan data primer. Data primer yang bersumber dari kuesioner penelitian dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Prabumulih. Hasil uji *t* dan *F*, diketahui bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Prabumulih.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja

LATAR BELAKANG

Organisasi memiliki tujuan yang perlu dicapai melalui, salah satunya adalah peningkatan kinerja, sumber daya manusia dialokasikan. Suatu organisasi dianggap efektif jika dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik organisasi pemerintah maupun swasta menggunakan organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi ini digerakkan oleh sekelompok orang yang aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan tersebut. Tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui upaya karyawan. Kinerja birokrasi atau institusi pemerintah akan meningkat jika sumber daya aparatur pemerintah digunakan dengan efektif. Pada akhirnya, kinerja akan berkontribusi pada kinerja organisasi.

Kinerja dapat disebut juga dengan prestasi kerja yang dinilai dengan kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai pada pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019) dan Mangkurawira dan Hubeis, 2020). Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti salah satunya adalah budaya organisasi dan komunikasi (Kasmir, 2018) dan (Hasibuan, 2020).

Budaya organisasi merupakan sekumpulan berupa asumsi serta nilai yang baik serta didasari untuk berintegrasi dengan organisasi, (Susanto, 2016). Budaya organisasi juga dikaitkan dengan nilai-nilai yang menjadi acuan sumber daya manusia dalam penyelesaian berbagai problem di dalam satuan kerja (Edison, 2016). Budaya organisasi memiliki sistem makna yang dianut bersama oleh anggota. Jika dilihat dengan lebih dekat, sistem makna ini terdiri dari kumpulan nilai-nilai utama yang dihargai organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai utama yang telah ditetapkan dan disepakati oleh seluruh anggota organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh seberapa baik dia menetapkan dan melaksanakan nilai-nilai utama tersebut, yang tercermin dalam budaya organisasi. Komunikasi sangat penting dalam kehidupan kerja selain budaya organisasi. Sutrisno (2018) menyatakan bahwa

komunikasi adalah suatu konsep yang memiliki berbagai makna. Makna sebagai proses sosial yaitu proses sosial yaitu berinteraksi Antara satu dengan yang lainnya. Untuk itu dalam organisasi sudah tentu ada atau terdapat proses komunikasi sosial. Kehidupan organisasi dapat sangat terpengaruh oleh komunikasi yang tidak baik, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik, kerja sama, serta kepuasan dari pekerjaan.

Pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik akan lebih mampu memperoleh dan mengembangkan tanggung jawab yang diembannya. Akibatnya, tingkat kinerja pegawai akan meningkat. Budaya organisasi dan komunikasi , adalah komponen yang dianggap penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi dan komunikasi yang dimiliki aparatur, dan dianggap berpengaruh pada tingkat kesuksesan hidup seseorang dan organisasi. Kinerja sendiri didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas tertentu, atau pencapaian tujuan organisasi secara konsisten. Dengan kata lain, kinerja individu dalam sebuah organisasi harus sejalan dengan tujuan organisasi. Sumber daya manusia pemerintah berkontribusi pada kinerja institusi atau birokrasi pemerintah. Pegawai pemerintah yang memiliki keahlian yang tinggi dan bersedia bekerja dengan kompensasi yang wajar akan berhasil.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja (Lestari, Matondang, Pardede, 2020) dan (Khoirunnisa. 2023). Pengaruh dari kedua variabel yaitu budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karena dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan oleh setiap pegawai memberikan dampak pada kinerja dan demikian pula komunikasi yang baik antar pegawai turut memberikan dampak pada kinerja pegawai. Akan tetapi pada penelitian lain terdapat perbedaan hasil penelitian, dimana budaya organisasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Rantung, Dotulong dan Saerang (2020) bahwa budaya organisasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sementara pada penelitian Saputra dan Margono bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pada penelitian terdahulu diperoleh bahwa terdapat hasil penelitian yang berbeda, serta diperoleh hasil survei awal penelitian dari Aparatur Sipil Negara bahwa budaya organisasi yang terlihat diperoleh bahwa setiap pegawai melaksanakan setiap tugas yang

diberikan dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang menjadi tugas pegawai serta komunikasi vertikal atas ke bawah, di mana atasan memberikan memo kepada bawahan mereka dan instruksi kerja diberikan secara langsung kepada mereka. Menurut peneliti, proses komunikasi di instansi selalu cepat, sehingga informasi dapat dibagikan dengan baik setiap hari karena adanya papan pengumuman serta adanya grup Whatsapp. Untuk itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan budaya organisasi dan komunikasi pada organisasi perangkat daerah yaitu Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Prabumulih. Kemudian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018). Penelitian dilakukan pada Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Prabumulih. Sementara sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 57 Aparatur Sipil Negara yang diberikan kuesioner penelitian dengan teknik sampling sensus. Pada kuesioner penelitian diberikan pernyataan terkait variabel penelitian yaitu budaya organisasi, komunikasi dan kinerja dengan tanggapan penilaian dengan menggunakan skala *likert* (1-5) yang dirincikan sebagai berikut:

Sangat tidak setuju	(STS)	dengan skala 1
Tidak setuju	(TS)	dengan skala 1
Cukup setuju	(CS)	dengan skala 3
Setuju	(S)	dengan skala 4
Sangat setuju	(SS)	dengan skala 5

Analisis data penelitian menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F. sementara untuk setiap variabel menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
----------	----------	-----------	-------

Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja secara kualitas 2. Hasil kerja secara kuantitas 3. Hasil kerja berdasarkan ketepatan waktu 4. Dapat bekerja sama 	<i>Likert (1-5)</i>
Budaya Organisasi (X ¹)	Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan diharapkan diterapkan oleh setiap anggotanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Tekun 3. Kreatif 4. Disiplin 	<i>Likert (1-5)</i>
Komunikasi (X ²)	Komunikasi merupakan proses interaksi dari setiap pegawai yang ada di dalam organisasi dengan cara berkomunikasi baik <i>face to face</i> maupun melalui media	<ol style="list-style-type: none"> 1. Media komunikasi 2. Pesan 3. Jaringan komunikasi 4. Hambatan komunikasi 	<i>Likert (1-5)</i>

Sumber: Data Penelitian (2024) diolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian angket atau kuesioner dengan pernyataan yang digunakan sebanyak 24 pernyataan dan setelah dilakukan uji validitas yang valid terdapat 21 dan 3 pernyataan lainnya di tidak valid sehingga di hapus dari kuesioner. Hasil uji valid tersebut terdiri dari 7 pernyataan pada variabel kinerja, 7 pernyataan pada variabel budaya organisasi dan 7 pernyataan pada variabel komunikasi. Sementara yang tidak

valid tidak ditampilkan pada hasil uji validitas berikut. Instrumen dinyatakan valid dengan nilai probabilitas $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

<i>Item</i>	Probabilitas	Status
Y.1	0,000	Valid
Y.2	0,001	Valid
Y.3	0,000	Valid
Y.4	0,000	Valid
Y.5	0,000	Valid
Y.6	0,000	Valid
Y.7	0,000	Valid
X _{1.1}	0,000	Valid
X _{1.2}	0,000	Valid
X _{1.3}	0,002	Valid
X _{1.4}	0,000	Valid
X _{1.5}	0,000	Valid
X _{1.6}	0,000	Valid
X _{1.7}	0,000	Valid
X _{2.1}	0,000	Valid
X _{2.2}	0,000	Valid
X _{2.3}	0,001	Valid
X _{2.4}	0,004	Valid
X _{2.5}	0,000	Valid
X _{2.6}	0,002	Valid
X _{2.7}	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, (2024)

Hasil uji validitas pada variabel kinerja dengan 7 pernyataan yang valid diketahui nilai probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05). Dengan demikian item-item dalam variabel kinerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Kemudian tujuh pernyataan pada variabel budaya organisasi secara keseluruhan diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05). Kemudian dapat dinyatakan item-item dalam variabel budaya organisasi layak untuk dipakai sebagai instrumen penelitian. Tujuh pernyataan pada variabel komunikasi secara keseluruhan diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05). Kemudian dapat dinyatakan item-item dalam variabel komunikasi layak untuk dipakai sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas maka dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas. Hasil pengujian dapat diketahui pada tabel 3:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	R hitung
1	Kinerja (Y)	0,811
2	Budaya Organisasi (X ₁)	0,803
3	Komunikasi (X ₂)	0,799

Sumber: Olah data SPSS, (2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai r hitung atau *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian maka dapat dinyatakan untuk variabel kinerja (Y), budaya organisasi (X₁) dan komunikasi (X₂), *reliable* dan dapat pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dalam uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, suatu data dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi atau nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

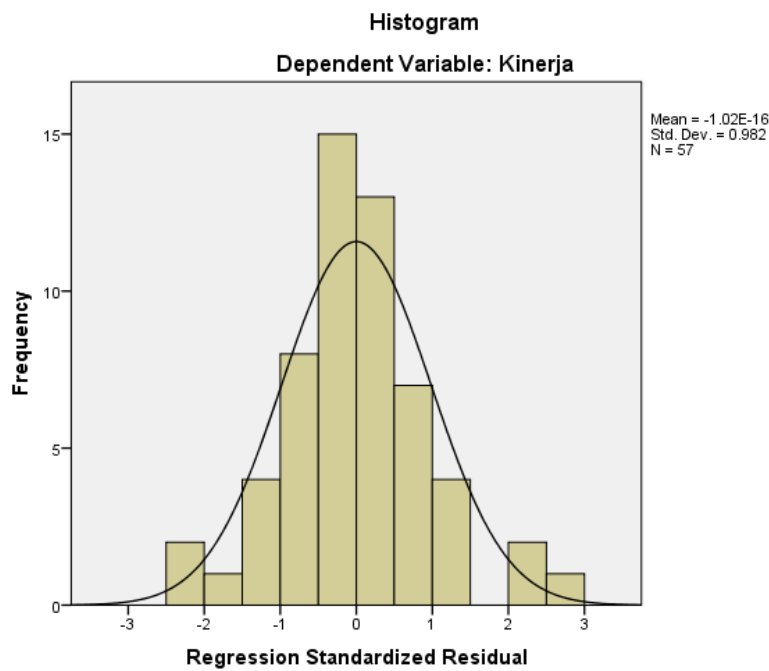
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.45461511
	Absolute	.101
Most Extreme Differences	Positive	.085
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.761
Asymp. Sig. (2-tailed)		.608

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olah data SPSS, (2024)

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan hasil uji normalitas untuk seluruh variabel nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* lebih besar dari pada 0.05. Hal ini membuktikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Kemudian juga digunakan uji normalitas dengan histogram sebagai berikut:



Gambar 1 Grafik P-Plot

Sumber: Olah data SPSS, (2024)

Dari hasil histogram terlihat lengkungan membentuk lonceng dan dapat dinyatakan dengan histogram tersebut dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

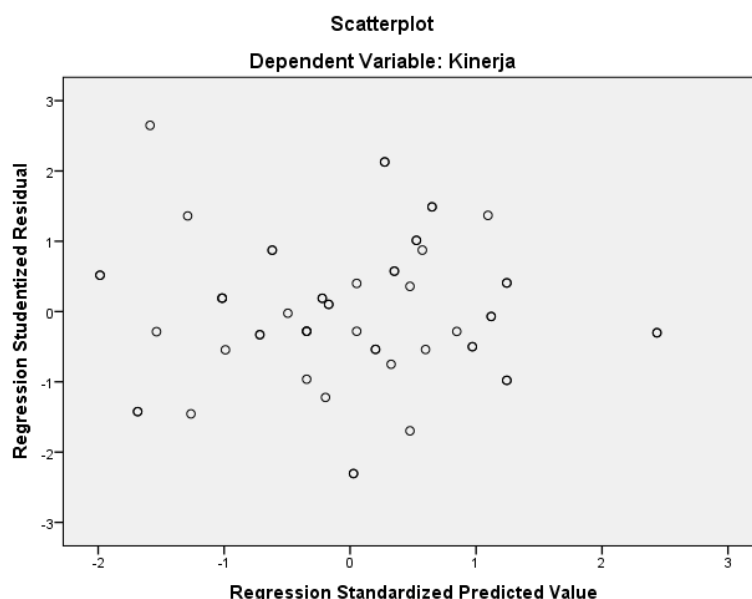
Model / variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya organisasi	,883	1,132
Komunikasi	,883	1,132

Sumber: Olah data SPSS, (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel > 0.10 dan nilai VIF masing-masing variabel < 10.00 , maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam data penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatter plot* sebagai berikut.



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Sumber: Olah data SPSS, (2024)

Berdasarkan *scatterplot* diketahui atau terlihat titik-titik plot menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y, atau tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena variabel bebas tidak saling memberikan pengaruh.

Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi sebagai berikut.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,402	2,402		,167	,868
Budaya organisasi	,688	,070	,716	9,884	,000
Komunikasi	,312	,075	,301	4,151	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Olah data SPSS, (2024)

$$\text{Regresi linear, } Y = 0,402 + 0,688X_1 + 0,312 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, nilai konstanta sebesar 0,402 artinya apabila budaya organisasi dan komunikasi diasumsikan konstan maka kinerja adalah sebesar 0,402 satuan.

Kedua, koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,688 artinya apabila setiap kenaikan satu satuan pada variabel budaya organisasi maka nilai variabel kinerja meningkat 0,688 dengan asumsi variabel komunikasi bernilai tetap.

Ketiga, koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,312 artinya apabila setiap kenaikan satu satuan komunikasi maka nilai kinerja meningkat 0,312 dengan asumsi variabel budaya organisasi bernilai tetap.

Uji Koefisien Determinasi (*R Squared*)

Koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,750	,740	1,48131

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), komunikasi, budaya organisasi

Sumber: Olah data SPSS, (2024)

Data tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,750 yang artinya pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja sebesar 75% dengan sisanya sebesar $(100\% - 75\%) = 25\%$ dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam pengujian ini seperti halnya disiplin, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja.

Hasil Uji t dan F

Uji t dilakukan untuk membuktikan secara parsial apakah terdapat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Uji t dan Uji F

Variabel	Hasil uji t dan F	Keterangan
Budaya organisasi- Kinerja	0,000 < 0,05	Signifikan
Komunikasi - Kinerja	0,000 < 0,05	Signifikan
Budaya organisasi dan komunikasi - Kinerja	0,000 < 0,05	Signifikan

Sumber: Olah data SPSS, (2024)

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut diketahui dari hasil penelitian yang kemudian di analisis dan menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karena dengan adanya kejujuran setiap pegawai dalam bekerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu ketekunan dari para pegawai dalam bekerja sebagai bagian dari budaya organisasi juga memberikan pengaruh terhadap kinerja dan demikian halnya kreativitas dari para pegawai dalam satuan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kinerja juga dapat dikaitkan dengan kedisiplinan, dimana kedisiplinan pegawai dalam bekerja juga merupakan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestasri, Matondang dan Pardede, 2020), kemudian hasil penelitian (Rosyidi, Djaelani dan Khalikussabir, Gultom dan Fernia, 2023), dimana hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian juga diketahui dari penyebaran angket yang kemudian di analisis dengan regresi diperoleh bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hasilnya dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja ini dikarenakan secara umum pegawai memberikan jawaban atau tanggapan setuju sehingga komunikasi yang diukur dengan adanya media komunikasi memberikan dampak pada kinerja pegawai, dimana media tersedia dari papan pengumuman serta grup Whatsapp. Kemudian pesan lebih cepat sampai dengan media komunikasi grup yang dapat terus dipantau oleh setiap pegawai dalam waktu 24 jam. Dengan demikian adanya komunikasi yang baik Antara setiap pegawai baik dari atasan

ke bawahan dan sesama terjalin dengan baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aziz dan Suryadi (2017) Khoirunnisa (2023), dan penelitian Anshari, Masjaya dan Amin (2014) serta Nurhidayat, Rakhmat dan Sutrisna (2023) dimana variabel komunikasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian setiap komunikasi yang berjalan dengan baik pada organisasi maka akan memberikan dampak pada kinerja para pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi dan komunikasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan menunjukkan budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya organisasi seperti adanya kejujuran dari setiap pegawai dalam melaksanakan setiap tugas dan dalam hal ini adalah kejujuran dalam bekerja seperti menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian budaya organisasi berupa kedisiplinan juga akan berdampak pada kinerja, seperti disiplin dalam masuk kerja tidak mengurangi jam kerja dengan cara pulang lebih cepat. Hal tersebut juga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Komunikasi juga dapat berdampak baik pada kinerja pegawai, yaitu dengan adanya komunikasi yang baik pada setiap pegawai, akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Terutama pegawai yang bekerja secara kelompok dan pegawai yang pekerjaan memiliki keterkaitan satu dengan yang lainnya. Dengan demikian komunikasi ini juga mempengaruhi kinerja para pegawai.

Hasil penelitian bahwa budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gultom dan Fernia, (2023), dimana hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja. Lalu penelitian dari Nurhidayat, Rakhmat dan Sutrisna (2023) dimana variabel budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian juga diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Prabumulih. Hal tersebut karena budaya organisasi berupa kejujuran dan kedisiplinan serta adanya komunikasi yang baik di dalam satuan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Saran yang dapat diberikan, Pemerintah Kota Prabumulih khususnya Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Prabumulih, sebaiknya mempertahankan kondisi saat ini yaitu budaya organisasi dan komunikasi yang sudah berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bagi peneliti lain sebaiknya menambahkan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seperti disiplin, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, P. S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Kelompok Tani Sri Mulyo Malang). (serial online), Oktober 2014.
- Anshari, H., & Amin, M. J. (2017). Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2(3), 397-409.
- Aziz, F., & Suryadi, E. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di biro umum kementerian pendidikan dan kebudayaan republik indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 178-187.
- Edison, (2016), *Budaya Organisasi*, <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/171/4/BAB%20II.pdf> di akses pada tanggal 8 September 2024
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, M.P., & Ferinia. R., (2023). The Influence of Organizational Culture and Communication on Employee Performance: A Study On Allianz, *Klabat Journal of Management*, 4(1).
- Hasibuan, Malayu S.P., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Khoirunnisa, K. (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).

- Mangkunegara, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2020). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Matondang, S. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- Nurhidayat, M. R., Rakhmat, H. C., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Karya Sekawan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(6), 612-615.
- Rantung, G. M., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 867-880.
- Rosyidi, B. N., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada UKM Seni Islami Universitas Islam Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Sinulingga, Sukaria, (2013), *Metode Penelitian*, Medan: USU Press
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Susanto, Ahmad, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.