



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 4036-4042

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Muhammad Irsyad Raspati<sup>1</sup>, Ranggi Radiyanti<sup>2</sup>, Neneng Siti Maryam<sup>3</sup>, Gilang Sekar Tadjie<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mandiri, Indonesia

<sup>4</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda

Email: [musadrapati@gmail.com](mailto:musadrapati@gmail.com)<sup>1</sup>, [ranggi.r@universitasmandiri.ac.id](mailto:ranggi.r@universitasmandiri.ac.id)<sup>2</sup>, [nenengsm70@gmail.com](mailto:nenengsm70@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[gilangst@stiemifdasubang.ac.id](mailto:gilangst@stiemifdasubang.ac.id)<sup>4</sup>

Korespondensi email: [musadrapati@gmail.com](mailto:musadrapati@gmail.com)

### **Abstrak**

*Melalui metode kuantitatif, studi ini menginvestigasi hubungan antara budaya organisasi serta komunikasi dengan kinerja karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner, dengan sampel penelitian berjumlah 167 orang, lalu dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, serta regresi berganda dengan memanfaatkan software SPSS. Data penelitian memperlihatkan bahwa budaya organisasi secara nyata dan positif memengaruhi pencapaian kerja karyawan. Budaya yang kuat dan positif, seperti yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan akuntabilitas, cenderung mendorong kinerja yang lebih baik. Demikian pula, komunikasi ditemukan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Organisasi dengan saluran komunikasi terbuka, transparan, dan dua arah memungkinkan karyawan untuk memahami tujuan, menerima umpan balik, dan berpartisipasi aktif, yang turut mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Integrasi antara nilai-nilai budaya organisasi dan sistem komunikasi internal secara empiris menunjukkan adanya dampak terhadap performa kerja karyawan.*

*Kata kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan.*

### **1. Latar Belakang**

Tingkat keberhasilan organisasi ditentukan oleh sejauh mana kualitas individu yang terlibat di dalamnya mampu menunjang kinerja kolektif. SDM yang unggul tentu akan memberikan kinerja yang baik pada organisasi. Kendati demikian, ada sejumlah faktor yang akan memengaruhi kinerja SDM diantaranya budaya organisasi dan komunikasi. Budaya organisasi mencerminkan prinsip-prinsip, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dipegang secara kolektif oleh para anggotanya. Budaya yang positif dan kuat mampu mewujudkan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong semangat kerja karyawan [1]. Budaya organisasi ini terbentuk dan dapat dibentuk oleh perusahaan atau organisasi dengan aturan-aturan dan kebiasaan rutin setiap anggota organisasi [2]. Budaya organisasi ini tentu akan menjadi salah satu ciri perusahaan dan dapat berkontribusi pada kemajuan atau kemunduran dari perusahaan tersebut.

Sementara itu, komunikasi yang efektif berperan sebagai penghubung antar individu dan antar unit dalam organisasi. Komunikasi ini bagian yang penting dalam organisasi secara formal maupun informal, komunikasi yang baik menunjukkan dapat menciptakan hubungan yang harmonis, begipun sebaliknya. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah akan memperlancar koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan efisiensi kerja [3]. Namun, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan sistem komunikasi yang efektif. Hal ini berdampak langsung pada kinerja karyawan yang tidak optimal. Karenanya, penelitian ini penting dilakukan guna menganalisis sejauh mana budaya organisasi dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi untuk

mendorong efektivitas pengembangan strategi manajemen SDM. Komunikasi dapat terjalin dengan baik apabila setiap unsur yang ada di perusahaan mau terbuka, arahan yang disampaikan pada setiap divisi dapat diterima dan tersampaikan dengan baik sehingga karyawan melaksanakan pekerjaan dengan tepat, lebih efektif serta kinerja karyawan lebih optimal. Kesalahan dalam menyampaikan arahan dan komunikasi yang berjalan dengan tidak harmonis dapat berimbas pada berkurangnya kinerja karyawan dan kemunduran pada perusahaan dapat terjadi [4]. Kinerja karyawan termasuk di antara aspek krusial dalam kesuksesan sebuah organisasi, kinerja yang baik adalah harapan dari setiap pimpinan organisasi. Ada banyak hal yang perlu dilakukan dengan rencana yang matang dan tepat untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Memahami berbagai teori yang mendasarinya sangat penting untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja yang efektif.

PT. Nutrition And Special Foods merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan tentunya semua unsur dalam produksi harus berjalan dengan baik karena akan berhubungan langsung dengan kesehatan masyarakat secara umum. Oleh karena hal tersebut komunikasi dan budaya organisasi di perusahaan haruslah menjadi bagian yang tidak terabaikan karena akan berdampak besar pada kinerja perusahaan. Dengan berlandaskan pemaparan sebelumnya, dorongan untuk menelaah secara lebih mendalam hubungan antara budaya organisasi serta komunikasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan termasuk di antara faktor kunci yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi dalam memenuhi tujuan strategisnya [5]. Sengitnya persaingan global dan pesatnya perkembangan teknologi menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan kemampuan individu, tetapi juga membangun sistem kerja yang mendukung produktivitas secara berkelanjutan [6]. Dua faktor penting yang sering kali menjadi penentu kualitas kinerja karyawan yakni budaya organisasi dan komunikasi. Budaya organisasi ialah sistem nilai, kepercayaan, norma, serta kebiasaan yang dianut seluruh anggota organisasi dan dijadikan pedoman dalam berperilaku serta mengambil keputusan di lingkungan kerja [7].

Sebagai sistem makna bersama yang dihayati oleh anggota-anggotanya, budaya organisasi membentuk karakter unik yang membedakannya dari organisasi lain [8]. Budaya organisasi dibentuk melalui proses penemuan, pengembangan, dan pembelajaran atas pola asumsi dasar oleh suatu kelompok saat menemui permasalahan eksternal dan integrasi internal, di mana kemudian diwariskan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam merasakan, berpikir, dan memahami [9].

Ketika budaya organisasi tertanam kuat dan mencerminkan nilai-nilai perusahaan, hal ini mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan keselarasan dengan visi korporasi. Budaya yang positif juga mendorong inovasi, mendorong peningkatan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi, yang turut berdampak positif pada peningkatan kinerja [10].

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antarindividu guna mencapai kesamaan makna [11]. Dalam konteks organisasi, komunikasi menjadi sarana penting dalam menyampaikan informasi, koordinasi tugas, hingga membentuk hubungan antarindividu dalam lingkungan kerja. Komunikasi dapat berupa pertukaran informasi, ide, pendapat, atau emosi antarindividu guna memperoleh pengertian serupa [12]. Sebuah hubungan akan terjalin baik dengan adanya komunikasi yang baik. Komunikasi dapat mengurangi kesalahan pemahaman antar individu dalam organisasi. Komunikasi yang efektif menciptakan pemahaman yang selaras antara karyawan dan manajemen, meminimalisir kesalahan, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat [13]. Hal ini turut berdampak positif pada produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja seseorang sesuai standar atau kriteria yang telah ditentukan untuk suatu pekerjaan tertentu [14]. Ini mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tujuan yang spesifik dan menantang, jika diterima dan dikomitmenkan oleh karyawan, akan meningkatkan kinerja dibanding tujuan yang mudah atau tidak jelas. Karyawan akan membandingkan rasio input yaitu usaha, keterampilan, waktu dan output seperti gaji, pengakuan, promosi mereka dengan rasio rekan kerja mereka. Jika mereka merasa diperlakukan tidak adil (*inequity*), mereka mungkin akan mengurangi input mereka atau mencari cara untuk menyeimbangkan rasio tersebut, yang dapat berimplikasi pada kinerja.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif, di mana fokusnya ada pada pengumpulan dan analisis data numerik [15]. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis, mengukur hubungan antarvariabel, atau membuat prediksi berdasarkan analisis statistik. Populasi penelitian melibatkan 287 karyawan PT. Nutrition And Special Foods, dengan 167 karyawan sebagai sampel yang dipilih melalui teknik slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Data diperoleh melalui teknik kuesioner dengan pilihan jawaban yang disediakan oleh peneliti. Analisis data menggunakan software SPSS, dengan uji validitas dan realibitas data, serta uji regresi berganda guna melihat pengaruh antar variabel.

## 3. Hasil Dan Diskusi

Uji validitas diterapkan pada data yang terkumpul guna memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar valid atau akurat, hasil uji validitas nampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,695		
X1.2	0,881		
X1.3	0,682		
X1.4	0,799	0.151	Valid
X1.5	0,876		
X1.6	0,895		
X1.7	0,868		
X1.8	0,794		
X2.1	0,893		
X2.2	0,904		
X2.3	0,815		
X2.4	0,886	0.151	Valid
X2.5	0,791		
X2.6	0,659		
X2.7	0,748		
Y1	0,838		
Y2	0,894		
Y3	0,805		
Y4	0,796	0.151	Valid
Y5	0,829		
Y6	0,872		
Y7	0,902		
Y8	0,785		

Hasil olah data 2025

Tabel di atas memperlihatkan bahwasanya seluruh indikator dalam penelitian dinilai valid sebab nilai r hitung > nilai r tabel. Jadi, indikator penelitian merupakan data akurat dalam mengukur penelitian ini. Selanjutnya, dilakukan pengujian reliabilitas dengan memperoleh hasil sebagaimana tercantum di bawah ini:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0.871
Komunikasi	0.786
Kinerja Karyawan	0.846

Hasil olah data 2025

Hasil uji reliabilitas pada setiap variabel dengan perolehan *Cronbach's Alpha* di atas 0.70 sehingga masuk dalam kategori baik. Sugiyono mengungkapkan nilai > 0.60 pada Cronbach's Alpha dikatakan reliabel. Berikutnya untuk mengetahui normalitas data disajikan tabel uji kolmogrof smirnov pada tabel dibawah.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1158>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

**Tabel 3. Uji Kolmogorof Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		167
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88960544
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.107
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.216 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil olah data 2025

Dalam tabel hasil Uji Kolmogorov-Smirnov, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig mencapai 0.216, yang lebih tinggi dibandingkan ambang batas signifikansi 0.05. Artinya, distribusi data normal dan dapat melangsungkan tahapan uji selanjutnya yaitu uji keefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.758	.201	1.68872

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil olah data 2025

Nilai R square sebesar 0,758 diperoleh melalui analisis koefisien determinasi, menandakan bahwasanya budaya organisasi dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan. 75,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi. Tahapan analisis dilanjutkan dengan penerapan uji t, di mana hasilnya disampaikan di bawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.684	3.114		11.898	.000
	Budaya Organisasi	.728	.210	.508	4.878	.002

Komunikasi	.684	.184	.487	6.658	.000
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Hasil olah data 2025

Berdasarkan output analisis secara terpisah (parsial), diperoleh bahwa nilai t untuk aspek budaya organisasi sebesar 4.878, sedangkan komunikasi mencapai 6.658; keduanya melampaui nilai t tabel sebesar 1.976. Temuan ini mengindikasikan bahwa baik budaya organisasi maupun komunikasi memberikan pengaruh positif yang relevan terhadap kinerja karyawan, dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berada di bawah batas toleransi 0.005, maka hasil tersebut dapat dinyatakan signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji Anova

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.611	2	7.8454	13.089	.000 <sup>b</sup>
	Residual	87.669	165	5.212		
	Total	130.280	167			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi  
 Hasil olah data 2025

Tabel hasil analisis menunjukkan bahwa kombinasi variabel X1, yaitu budaya organisasi, dan X2, yakni komunikasi, dalam hubungannya dengan variabel Y (kinerja karyawan), menghasilkan F hitung sebesar 13.089. Dengan nilai F yang lebih besar dari F tabel 3.05, hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komunikasi secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara berkesinambungan, hasil studi ini membuktikan bahwa peran budaya organisasi dalam membentuk kinerja karyawan bersifat signifikan dan mengarah positif. Dukungan terhadap temuan ini juga datang dari [16] menyatakan bahwa budaya organisasi berperan signifikan dalam membentuk pola perilaku dan sikap kerja karyawan. Suatu budaya organisasi yang kuat dan positif seringkali dicirikan oleh nilai-nilai seperti inovasi, kolaborasi, akuntabilitas, dan orientasi pada hasil [17]. Ketika karyawan merasakan bahwa nilai-nilai ini dianut dan dipraktikkan secara konsisten oleh organisasi, mereka cenderung akan merasa lebih termotivasi. Budaya yang mendukung pengembangan diri dan pengakuan prestasi dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Melalui budaya organisasi karyawan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, karyawan akan merasa lebih terikat pada tujuan organisasi jika mereka merasa menjadi bagian dari lingkungan yang positif dan suportif. Bekerja lebih efektif dan efisien, norma-norma budaya yang mendorong kualitas, efisiensi, dan penyelesaian masalah secara proaktif akan tercermin dalam kinerja individu. Budaya organisasi menunjukkan perilaku kewargaan organisasi (OCB), karyawan mungkin lebih cenderung untuk melakukan perilaku ekstra-peran yang bermanfaat bagi organisasi, seperti membantu rekan kerja atau berinisiatif, jika didukung oleh budaya yang positif [18]. Sebaliknya, budaya organisasi yang disfungsi, ditandai dengan ketidakpercayaan, birokrasi berlebihan, atau penolakan terhadap perubahan, dapat menghambat kinerja. Dalam lingkungan seperti itu, karyawan mungkin merasa tidak termotivasi, kurang berkomitmen, dan cenderung hanya melakukan pekerjaan minimal yang disyaratkan. Oleh karena itu, investasi dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi yang sehat adalah prasyarat untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Selain budaya, penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwasanya komunikasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Komunikasi yang efektif dalam organisasi tidak sekadar tentang penyampaian informasi, tetapi juga tentang menciptakan pemahaman bersama, membangun kepercayaan, dan memfasilitasi koordinasi. Ketika saluran komunikasi berfungsi dengan baik, baik secara vertikal (antara atasan dan bawahan) ataupun horizontal (antar rekan kerja), dengan komunikasi maka akan tercipta kejelasan peran dan tujuan, karyawan memahami harapan organisasi terhadap mereka dengan jelas, tujuan pekerjaan mereka, serta bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan [19]. Komunikasi yang lancar memungkinkan tim untuk bekerja sama secara lebih efisien, menghindari duplikasi usaha, dan

menyelesaikan masalah dengan cepat sehingga memicu peningkatan koordinasi [20]. Karyawan juga menerima masukan yang bersifat konstruktif dan disampaikan tepat waktu, sehingga memungkinkan adanya perbaikan dan peningkatan kualitas diri. Hal ini mencerminkan karakteristik dari umpan balik yang efektif [21]. Komunikasi dua arah mendorong karyawan untuk menyampaikan ide, kekhawatiran, dan masukan, yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan mereka. Informasi yang akurat dan tepat waktu yang mengalir melalui saluran komunikasi yang baik mendukung pengambilan keputusan yang lebih rasional dan efektif di semua tingkatan membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik [22].

Ketika komunikasi terhambat atau tidak efektif, misinformasi atau kesalahpahaman dapat terjadi, menyebabkan frustrasi, konflik, dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Karyawan mungkin merasa tidak didukung, tidak dihargai, atau tidak memiliki arah yang jelas, yang berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas mereka. Temuan penelitian ini menyoroti bahwasanya budaya organisasi dan komunikasi bukanlah entitas yang terpisah, melainkan saling terkait dan saling menguatkan. Budaya organisasi yang positif akan mempromosikan pola komunikasi yang terbuka dan transparan [23]. Misalnya, budaya yang mengutamakan kepercayaan akan mendorong karyawan untuk berkomunikasi secara lebih jujur dan terbuka. Sebaliknya, komunikasi yang efektif dapat menjadi alat untuk memperkuat dan menyebarkan nilai-nilai budaya organisasi. Pemimpin yang secara konsisten mengomunikasikan nilai-nilai inti organisasi akan membantu membentuk dan memelihara budaya yang diinginkan [24]. Implikasi praktis dari temuan ini bagi manajemen sangat jelas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, organisasi harus:

1. Menginvestasikan upaya dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi yang positif: Ini memuat penetapan nilai-nilai yang jelas, praktik kepemimpinan yang mendukung, serta sistem penghargaan yang selaras dengan budaya yang diinginkan.
2. Membangun dan memelihara sistem komunikasi internal yang efektif: Ini berarti memastikan adanya saluran komunikasi yang jelas, mempromosikan komunikasi dua arah, dan melatih manajer untuk menjadi komunikator yang efektif.

Dengan demikian, selain melihat peningkatan kinerja individu, organisasi juga mewujudkan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, serta adaptif terhadap tantangan di kemudian hari.

#### 4. Kesimpulan

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang kerap kali ditentukan oleh dinamika internal. Pembentukan sikap dan perilaku kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur budaya organisasi, seperti nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut secara kolektif. Sementara itu, komunikasi adalah proses mengirimkan makna oleh satu orang kepada orang lain melalui simbol yang dipahami bersama. Komunikasi yang efektif, baik formal maupun informal, memfasilitasi pertukaran informasi, koordinasi, dan pemahaman di antara anggota organisasi. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perlu memberikan perhatian serius pada pengembangan budaya organisasi yang positif dan perbaikan sistem komunikasi internal. Dengan memperkuat kedua aspek ini, organisasi mampu mewujudkan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Pilar utama keberhasilan setiap organisasi adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting tentang dinamika internal yang membentuk produktivitas dan efektivitas kerja dalam organisasi. Organisasi yang menerapkan komunikasi terbuka dan dua arah memiliki tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

#### Referensi

- [1] Moh. Sutoro, S. Mawardi, and E. Sugiarti, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil," *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, vol. 3, no. 4, pp. 411–420, Oct. 2020, doi: 10.37481/sjr.v3i4.267.
- [2] J. Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2016.
- [3] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14th ed. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.

- [4] E. Kuswarno, *Fenomenologi: Metode Penelitian Komunikasi: Konsep, Pedoman dan Contoh Penelitian*. Bandung: Widya Padjadjaran, 2009.
- [5] A. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [6] S. Mulyeni, *Pengantar Ilmu Manajemen*. Gadut: Triedukasi Ilmiah, 2023.
- [7] B. S. Al-Romeedy, "The Effect of Green Organizational Culture on Environmental Citizenship in the Egyptian Tourism and Hospitality Sector: The Mediating Role of Green Human Resource Management," in *Global Perspectives on Green HRM*, Cham: Springer Nature Switzerland, 2023, pp. 155–186. doi: 10.1007/978-3-031-35795-4\_7.
- [8] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [9] Y. Rachmayuniawati and S. Mulyeni, *Kepemimpinan Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2020.
- [10] Y. Rachmayuniawati and S. Mulyeni, "Penguujian Gaya Kepemimpinan Organisasi," *Owner (Riset dan Jurnal Akuntansi)*, vol. 4, no. 2, p. 517, Aug. 2020, doi: 10.33395/owner.v4i2.278.
- [11] Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- [12] H. Herlina and S. Mulyeni, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Komunikasi Pemasaran Terhadap Kepuasan Konsumen," *Indonesian Journal Of Economic And Business*, vol. 1, no. 1, pp. 38–46, Jun. 2023.
- [13] S. Mulyeni, ); Adinda, and I. Aulia, "Peran Etos Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Trans Berjaya Khatulistiwa Cimahi," 2023.
- [14] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta, 2018.
- [16] A. Ainanur and S. Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, Sep. 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2234.
- [17] S. Mulyeni, "Pembelajaran Ips Dalam Membina Budaya Organisasi Peserta Didik," *Jurnal Soshum Insentif*, vol. 3, no. 2, pp. 123–132, Oct. 2020, doi: 10.36787/jsi.v3i2.272.
- [18] T. E. Sumual, "Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado," *MIMBAR, Jurnal Sosial dan Pembangunan*, vol. 31, no. 1, p. 71, Jun. 2015, doi: 10.29313/mimbar.v31i1.1296.
- [19] E. Sukmawati, S. L. Ratnasari, and Z. Zulkifli, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan," *JURNAL DIMENSI*, vol. 9, no. 3, pp. 461–479, Nov. 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2722.
- [20] A. Mulya, H. Herlina, and S. Mulyeni, "Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Good University Governance di Universitas Negeri Malang," *Jurnal Soshum Insentif*, vol. 6, no. 1, Oct. 2023, doi: 10.36787/jsi.v6i1.988.
- [21] S. Maesaroh and W. Rudianti, "Peningkatan Kepuasan Konsumen Pada Umkm Melalui Komunikasi Pemasaran, Komitmen Penanganan Keluhan Dan Kualitas Produk Di Kabupaten Banjarnegara," *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, vol. 17, no. 1, pp. 222–234, Jun. 2020.
- [22] S. Mulyeni and A. Aulia, "Peran Etos Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Trans Berjaya Khatulistiwa Cimahi," *Jurnal Doktor Manajemen*, vol. 6, no. 1, pp. 1–9, Apr. 2023.
- [23] S. Oupen, A. Agung, and I. Yudana, "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd," *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, vol. 11, no. 1, 2020.
- [24] S. Mulyeni, A. Lestari, and N. Azizah, "Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk," 2023. [Online]. Available: <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>