Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 19587-19593

Implementasi Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan

Arief Permana Shidiq, Zaharuddin, Gada Sembada
[1,2,3] Universitas Mitra Bangsa

Corresponding Author: dmnmahasiswa@gmail.com

Published: August, 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of communication and organizational culture on employee performance at the Insan Cendekia Madani School Office, South Tangerang. Specifically, the objectives are: (1) to examine the effect of communication on employee performance; (2) to examine the effect of organizational culture on employee performance; and (3) to examine the simultaneous effect of communication and organizational culture on employee performance. This research adopts a quantitative approach with a descriptive and associative research design. The population consists of employees at the Insan Cendekia Madani School Office, South Tangerang, with a sample of 83 respondents selected using Slovin's formula. The results show that: (1) communication has a significant effect on employee performance, as indicated by a t-count value of 4.726, which exceeds the t-table value of 1.663; (2) organizational culture has a significant effect on employee performance, as shown by a t-count value of 73.536, which exceeds the t-table value of 1.663; and (3) communication and organizational culture simultaneously have a significant positive effect on employee performance, as demonstrated by an ANOVA test with an F-count of 21.631, exceeding the F-table value of 2.71 at a significance level of 0.000 (< 0.05). These findings suggest that strengthening internal communication and fostering a positive organizational culture contribute significantly to improving employee performance.

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

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, organisasi pendidikan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasi seperti komunikasi dan budaya organisasi. Komunikasi yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat diwajibkan oleh setiap pemerintah di negara manapun termasuk di Indonesia. Banyak sekali manfaat yang kita dapat dari dunia pendidikan salah satunya adalah meningkatnya ilmu pengetahuan secara menyeluruh kepada setiap peserta didik dan dapat menciptakan generasi penerus bangsa yang membanggakan dengan berbagai kemampuan dan keahliannya. Hal ini adalah salah satu hal yang penting dan merupakan tujuan serta manfaat utama dari pendidikan. Dengan adanya pendidikan, maka setiap siswa akan dibantu dalam memahami dan mengenal berbagai macam ilmu pengetahuan yang terus berkembang pesat sampai saat ini.

Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan adalah salah satu lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk memberikan layanan pendidikan berkualitas tinggi. Dalam era globalisasi saat ini, kebutuhan akan pendidikan yang

unggul menjadi salah satu prioritas utama bagi orang tua dalam memilih sekolah untuk anak-anak mereka. Kinerja Karyawan menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kepercayaan dan kepuasan siswa serta orang tua.

Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan sebagai institusi pendidikan yang berkomitmen pada kualitas layanan, menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa komunikasi internal berjalan lancar dan budaya organisasi yang diterapkan mampu mendukung pencapaian kinerja optimal. Namun, dalam praktiknya, seringkali ditemukan hambatan komunikasi antarbagian, kurangnya pemahaman terhadap nilai-nilai organisasi, serta ketidaksesuaian antara budaya organisasi yang diharapkan dengan perilaku karyawan sehari-hari. Hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Hal ini menciptakan kesenjangan pengetahuan mengenai bagaimana kedua faktor tersebut berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks pendidikan.

Selain itu, perubahan dinamika kerja akibat perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan pendidikan menuntut adaptasi dalam komunikasi dan budaya organisasi. Organisasi pendidikan perlu memahami bagaimana komunikasi dan budaya organisasi dapat diimplementasikan secara efektif untuk mendukung kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan tersebut. Kurangnya penelitian yang membahas implementasi praktis dari komunikasi dan budaya organisasi dalam konteks ini menambah urgensi untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan, dengan karakteristik dan tantangan uniknya, menjadi objek yang relevan untuk diteliti. Dengan memahami bagaimana komunikasi dan budaya organisasi diimplementasikan dan bagaimana keduanya mempengaruhi kinerja karyawan, institusi ini dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Namun, jika komunikasi di dalam organisasi sekolah tidak berjalan dengan baik, berbagai masalah dapat muncul, seperti miskomunikasi antara pihak sekolah dan orang tua, ketidakpuasan terhadap kinerja karyawan, serta penurunan motivasi siswa. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan menjadi penting untuk dilakukan.

Dalam kaitannya dengan Kinerja Karyawan, budaya organisasi yang kuat akan mendorong seluruh anggota sekolah untuk bekerja secara profesional dan konsisten dalam memberikan layanan terbaik. Misalnya, budaya kerja yang berorientasi pada kepuasan pelanggan (siswa dan orang tua) akan membuat seluruh staf sekolah lebih responsif dalam menyelesaikan keluhan, memberikan informasi yang jelas dan akurat, serta memperhatikan kebutuhan individu siswa. Hal ini sejalan dengan dimensi Kinerja Karyawan seperti reliability (keandalan) dan responsiveness (daya tanggap).

Namun, jika budaya organisasi tidak dikelola dengan baik, maka dapat timbul berbagai hambatan dalam memberikan pelayanan berkualitas. Misalnya, budaya kerja yang kaku dan tidak inovatif akan menghambat pengembangan metode pembelajaran yang efektif, sementara kurangnya komunikasi antar anggota sekolah dapat menyebabkan miskomunikasi yang berdampak pada kualitas layanan.

Sesuai Dengan Permasalahan Yang Ada Di Dinas Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan Mengenai Komunikasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis melakukan penelitian mengenai: "Implementasi Komunikasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan ".

METODE

Lokasi kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan yang beralamat Jl. Ciater Raya Gg. H Amat, Sekolah Insan Cendekia Madani. Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2024 sampai dengan Maret 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Metodologi penelitian adalah pengetahuan dalam mempelajari bagaimana sebuah penelitian dapat dilaksanakan secara ilmiah (Kothari, 2013) Teori ini dikembangkan oleh (Imam Santoso, Harries Madiistriyatno. 2021). Penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai "Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan."

Dalam buku Introduction to Research in Education (2009) metodologi penelitian dijelaskan sebagai strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan untuk bisa menjawab persoalan yang dihadapi (Ary, Jacobs, & Razavieh, 2009). Teori ini dikembangkan oleh (Imam Santoso, Harries Madiistriyatno. 2021) Dalam hal ini, penelitian adalah cara ilmiah dalam memperoleh data untuk tujuan tertentu. Definisi dan Operasionalisasi Variabel.

Sugiyono (2014) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (2011) definisi operasional variabel adalah penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini dikembangkan oleh (Chotamul Fajri,Adinda Amelya, Suworo Suworo dalam Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan 2022).

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau organisasi yang bisa diukur atau diobservasi. Menurut Creswell (2012) Teori ini dikembangkan oleh (Imam Santoso, Harries Madiistriyatno. 2021), variabel ialah karakteristik atau atribut individual atau organisasi di mana: (1) peneliti mampu mengukur atau mengamati dan (2) variasi antara individu atau organisasi yang dipelajari.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian berjudul *"Implementasi Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan"*, diperoleh temuan yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang diteliti, yaitu komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2), memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan (Y). Penelitian ini berfokus pada bagaimana kualitas komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja serta penerapan budaya organisasi dapat berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal di sebuah lembaga pendidikan.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai *t* hitung sebesar 4,726, sedangkan nilai *t* tabel pada N = 83 adalah sebesar 1,663. Karena nilai *t* hitung lebih besar daripada *t* tabel (4,726 > 1,663), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, secara statistik terdapat hubungan positif antara efektivitas komunikasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin, baik secara vertikal (antara atasan dan bawahan) maupun horizontal (antar sesama rekan kerja), maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian instruksi yang jelas, pertukaran informasi yang tepat waktu, serta pemahaman yang sama mengenai tujuan dan target kerja. Dalam konteks organisasi pendidikan seperti Dinas Sekolah Insan Cendekia Madani, hal ini menjadi krusial karena keterlambatan atau ketidakjelasan informasi dapat berdampak langsung pada pelaksanaan program kerja, proses pembelajaran, maupun pelayanan administrasi.

Hasil pengujian hipotesis kedua memperlihatkan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,536, sedangkan nilai *t* tabel pada N = 83 adalah 1,663. Karena nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel (3,536

> 1,663), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semakin baik pemahaman, penerimaan, dan penerapan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Budaya organisasi di sini mencakup nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang menjadi pedoman bersama seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong kedisiplinan, loyalitas, dan motivasi kerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak dipahami atau tidak diinternalisasi dengan baik oleh karyawan, maka akan muncul kesenjangan dalam sikap dan perilaku kerja yang dapat menghambat pencapaian kinerja optimal.

Selanjutnya, pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk melihat pengaruh komunikasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 21,631, sedangkan *F* tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $N = 83$ adalah sebesar 2,71. Karena nilai *F* hitung lebih besar daripada *F* tabel (21,631 > 2,71) dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Komunikasi yang baik memungkinkan budaya organisasi disosialisasikan dengan efektif, sementara budaya organisasi yang kuat memberikan landasan nilai yang memandu interaksi dan komunikasi di tempat kerja.

Dari ketiga hasil pengujian hipotesis tersebut, terlihat bahwa keberhasilan sebuah organisasi, khususnya di sektor pendidikan, sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi internal dan kekuatan budaya organisasi yang dimilikinya. Komunikasi yang efektif memfasilitasi koordinasi antarbagian, mempercepat pengambilan keputusan, dan meminimalisasi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat membentuk sikap kerja positif, meningkatkan rasa memiliki, dan menciptakan kohesi sosial di antara karyawan. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu mempertimbangkan strategi yang mengintegrasikan kedua aspek ini secara berkelanjutan.

Meskipun penelitian ini memberikan temuan yang jelas mengenai pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel, yaitu dua variabel independen (komunikasi dan budaya organisasi) serta satu variabel dependen (kinerja karyawan). Padahal, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta kompetensi individu. Keterbatasan ini berarti bahwa temuan penelitian ini hanya menjelaskan sebagian kecil dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sehingga penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Kedua, penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu yang relatif singkat, yaitu selama penyusunan tesis. Waktu yang terbatas ini mempersempit ruang gerak peneliti dalam menggali data secara lebih mendalam. Akibatnya, metode pengumpulan data yang digunakan lebih berfokus pada teknik yang efisien, yakni melalui penyebaran kuesioner atau angket. Metode ini memang praktis dan memungkinkan pengumpulan data dari responden dalam jumlah banyak secara cepat, namun memiliki keterbatasan dalam menangkap dinamika interaksi dan konteks sosial yang mungkin memengaruhi jawaban responden. Misalnya, persepsi tentang komunikasi atau budaya organisasi bisa berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain, tergantung pada pengalaman kerja, posisi jabatan, maupun hubungan interpersonal yang terjalin.

Keterbatasan waktu juga berdampak pada ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu instansi saja, yaitu Dinas Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan. Dengan demikian, generalisasi temuan penelitian ini terhadap organisasi atau instansi lain perlu dilakukan dengan hati-hati, mengingat setiap organisasi memiliki karakteristik komunikasi dan budaya kerja yang unik. Untuk memperoleh hasil yang lebih representatif, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada beberapa instansi pendidikan dengan karakteristik yang berbeda, sehingga dapat dibandingkan dan ditemukan pola umum maupun kekhasan masing-masing organisasi.

Selain itu, perlu diakui bahwa pengukuran variabel dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan mengandalkan persepsi responden. Meskipun instrumen penelitian telah disusun berdasarkan

indikator yang valid, persepsi responden bisa saja dipengaruhi oleh faktor subjektif seperti suasana hati, hubungan pribadi dengan atasan, atau situasi kerja saat pengisian kuesioner. Oleh karena itu, penelitian di masa mendatang dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*), yaitu menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, sehingga hasil penelitian menjadi lebih kaya dan mendalam.

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pihak manajemen Dinas Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perlu memastikan bahwa sistem komunikasi internal berjalan efektif dan terstruktur. Hal ini dapat diwujudkan dengan menyusun prosedur komunikasi yang jelas, memanfaatkan teknologi komunikasi seperti intranet atau aplikasi pesan instansi, serta mengadakan pertemuan rutin untuk memastikan keselarasan informasi antarbagian.

Di sisi lain, internalisasi budaya organisasi juga harus menjadi prioritas. Nilai-nilai inti yang dianut oleh organisasi perlu disosialisasikan secara berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, maupun integrasi dalam kegiatan sehari-hari. Evaluasi penerapan budaya organisasi juga penting dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa nilai-nilai tersebut tidak hanya dipahami secara teoritis, tetapi juga diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari.

Akhirnya, hasil penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi dan budaya organisasi bukanlah dua aspek yang berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif akan memperkuat penyebaran dan penerapan budaya organisasi, sementara budaya organisasi yang kuat akan menciptakan kerangka nilai yang memandu arah komunikasi di dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola kedua aspek ini secara terpadu untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyimpulkan dan memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan Dinas Sekolah Insan Cendekia Madani Tangerang Selatan. Pertama, peningkatan kejelasan dan konsistensi informasi antarbagian perlu menjadi prioritas, mengingat temuan menunjukkan masih adanya kendala pada aspek ini (indikator Dis_04). Manajemen sekolah dapat memperkuat sistem komunikasi internal melalui penyusunan standar prosedur komunikasi antar unit, pemanfaatan teknologi komunikasi seperti platform intranet sekolah, serta forum rutin antarbagian untuk menyelaraskan informasi. Kedua, internalisasi nilai-nilai budaya organisasi perlu ditingkatkan, mengingat rendahnya skor pada indikator Bud_06 dan Bud_07. Upaya ini dapat dilakukan melalui sosialisasi berkelanjutan, seperti workshop budaya kerja, pelatihan nilai inti organisasi, serta integrasi nilai-nilai tersebut ke dalam kegiatan harian dan evaluasi kinerja. Ketiga, penguatan tanggung jawab dan konsistensi kinerja karyawan menjadi penting, terutama pada indikator Kin_03 dan Kin_05 yang menunjukkan adanya beberapa karyawan dengan kinerja kurang konsisten. Solusinya adalah melalui penerapan sistem reward dan punishment yang efektif, disertai arahan rutin dari atasan langsung untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan akuntabilitas terhadap tugas. Keempat, monitoring dan evaluasi berkala harus dilakukan untuk memastikan implementasi rekomendasi berjalan efektif, antara lain melalui survei internal triwulanan, forum evaluasi kinerja, dan pelaporan hasil kinerja setiap unit kerja. Kelima, pemberdayaan tim kepemimpinan dan middle management juga diperlukan untuk menjembatani komunikasi dan mendorong internalisasi budaya, dengan cara memperkuat peran mereka dalam mengomunikasikan kebijakan, memberikan umpan balik langsung, dan menjadi teladan dalam menjalankan budaya organisasi yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Asmara Indahingwati, S. E. Kepuasan Konsumen Dan Citra Institusi Kepolisian Pada Kualitas Layanan Sim Corner Di Indonesia. CV. Jakad Media Publishing, 2019.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Dewi, K. R. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Effendy, O. U. (2017). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik* (Ed. Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Effendy, O. U. (2018). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik* (Ed. Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Majemen dan Kewirausahaan, 132-138.

Erwantiningsih, Eni. "Pengaruh motivasi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan." Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 7.2 (2019). Hardjana, A. M. (2016). Komunikasi: Perspektif teori dan praktik. Yogyakarta: Andi.

Fandy, Tjiptono. 2672. Service, Quality & Satisfaction. Yogyakarta : Andi.

Fatma, M. Z. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIEB), 211-231.

Ghofur, Abdul. "Membangun Budaya Organisasi-Studi Kasus pada DPM ITS 2013/2014."

Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.

Hardjana, A. M. (2016). *Komunikasi interpersonal: Strategi dan kompetensi* (Cet. ke-2). Yogyakarta: Kanisius.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Heryanti, Tania Putri. Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Non-Manager PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Cabang Tasikmalaya). Diss. Universitas Siliwangi, 2021.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Imam Santoso, Harries Madiistriyatno. 2021.Metodologi Penelitian Kuantitatif. Penerbit Indigo Media.Jakarta.Cet. Ke-1.

Irawan, Sophie Nazwah, Hanny Putri Permata Sari, and Mohamad Zein Saleh. "Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Melalui Kinerja Karyawan Dan Kualitas Produk Pada Bank Syariah Indonesia (BSI)." Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN) 2.2: Desember (2023): 249-256.

Jennifer Rebecca Victoria, M. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Mutu Layanan Smp Negeri Di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan. Visipena, 361-382.

Juhji, Juhji, et al. "Pengertian, ruang lingkup manajemen, dan kepemimpinan pendidikan Islam." Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara 1 (2020): 111-124.

Jujung Dwi Marta, D. T. (2672). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Bisnis dan Manajemen, 218-236.

Komala, L. (2009). *Komunikasi organisasi* (Cet. 1). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kristofer Manalu, Y. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan. Jurnal Ilmiah Sistem Informasi, 132-140.

Lubis, A. & Martani, H. (2009). Manajemen Kinerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Manafe, Renni Juleyd Mariani. Pengaruh Work Stressor Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Persepsi Sanksi Organisasi Sebagai Pemoderasi. Diss. 2019.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Maulida, A. (2018). Komunikasi antar pribadi. Jakarta: Prenada Media.
Maulida, I. (2018). Pengantar Ilmu Komunikasi. Yogyakarta: Deepublish.
Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2015). *Human resource management* (13th ed.). Boston, MA: Pearson Education, Inc.
Mulyana, D. (2005). Ilmu komunikasi: Suatu pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Musthan, Zulkifli. "Konsep Manajemen Pendidikan & Pengembangan Sumber Daya Manusia." Penerbit Tahta Media (2024).
Nasir, Munawir. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." Celebes Equilibrum Journal 1.02 (2020): 1-11.
Permatasari, D. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Jakarta: Universitas XYZ.
Radiany, Rahmady. "Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PTS di Kalimantan Selatan." EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan) 9.3 (2005): 307-323.
Rauf, Rusdiaman, Andi Dorawati, and Hardianti Hardianti. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep." SEIKO: Journal of Management & Business 2.2 (2019): 225-245.
Rini, L. P. (2018). Teori Komunikasi. Jakarta: Kencana.
Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.
Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
Samsuddin, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. 1). Bandung: CV Pustaka Setia.
Santoso, Imam, and Harries Madiistriyatno. Metodologi penelitian kuantitatif. Indigo Media, 2021.
Sasmita, Eli, and Darmansyah Darmansyah. "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kendala Guru Dalam Menerapkan Kurikulum Merdeka (Studi Kasus: Sdn 21 Koto Tuo, Kec. Baso)." Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK) 4.6 (2022): 5545-5549.
Sigit Purwanto, S. I. P. "DEFINISI DAN KONSEP." Manajemen Sumber Daya Manusia (2024): 1.
Sikula, A. E. (2017). Organizational behavior and communication. New York: Harper & Row.
Sobirin, A. (2007). Budaya Organisasi. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
Soetrisno, Edy. Manajemen sumber daya manusia. Kencana, 2672.
Sudarman, Enjang, and Harries Madiistriyatno. Sosiologi dan Manajemen Pendidikan (Edisi Revisi). Indigo Media, 2022.
Suryani, Ni Kadek, M. M. Se, and I. P. U. Ir John Ehj Foeh. Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif. Nilacakra, 2019.
Tanjung, Amran Sahputra, Anggi Martuah Purba, and Mahadir Muhammad. "Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi." Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK) 4.4 (2022): 5816-5823.
Tsabit, M. (2013). Gaya Komunikasi Presenter Talk Show Mata Hati di Kompas Tv. Jurnal komunikasi.(Online), 4(1), 36-43.
Thoha, M. (2015). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya* (Ed. Revisi). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
Utaminingsih, S. (2018). *Komunikasi bisnis* (Cet. 1). Yogyakarta: Deepublish (CV Budi Utama).
Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan* (Ed. Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
West, R., & Turner, L. H. (2007). *Understanding interpersonal communication: Making choices in changing times* (2nd ed.). Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
Yuneti Okta Sari, L. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora, 223-250.