

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS CICINDE KECAMATAN BANYUSARI KABUPATEN KARAWANG

¹Mozaiq Nur Ramadan Saleh, ²Wanta, ³Dwi Epty Hidayaty

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

[1Mn20.mozaignurramadansaleh@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn20.mozaignurramadansaleh@mhs.ubpkarawang.ac.id), [2wanta@ubpkarawang.ac.id](mailto:wanta@ubpkarawang.ac.id),

[3dwi.epty@ubpkarawang.ac.id](mailto:dwi.epty@ubpkarawang.ac.id)

ABSTRACT

The Performance of the Cicinde Community Health Center employees during the observation period appeared to be less than optimal. This can be seen from the performance results data for 2022-2023 attached. The research aims to determine employee performance which can be influenced by internal communication, employee performance which can be influenced by organizational culture and determine the simultaneous influence of both. This research uses quantitative methods with a descriptive verification approach with multiple linear regression analysis techniques with the SPSS 27 analysis tool. Research data uses primary and secondary data, obtained from questionnaires distributed to respondents, while secondary data comes from departmental documents and related publications. The partial research results for the two independent variables are that there is no significant effect on the dependent variable. Meanwhile, the research results can simultaneously influence employee performance positively and significantly. The implications of this research can help Puskesmas management in improving performance effectiveness through improving internal communication and a strong organizational culture. This research also contributes to understanding the factors that influence employee performance in health institutions

Kata kunci : Internal communication, organizational culture, employee performance

ABSTRAK

Kinerja pegawai puskesmas Cicinde selama periode pengamatan terlihat kurang maksimal, Ini bisa dilihat dari data hasil kinerja pada tahun 2022-2023 terlampir. Penelitian bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai yang dapat terpengaruh oleh komunikasi internal, kinerja pegawai yang dapat terpengaruh oleh budaya organisasi dan mengetahui pengaruh simultan dari keduanya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif dalam teknis analisis regresi linear berganda dengan alat analisis SPSS 27. Data penelitian menggunakan data primer dan sekunder, didapat dari kuesioner yang disebarakan kepada responden, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen departemen dan publikasi terkait. Hasil penelitian secara parsial untuk kedua variabel bebas adalah tidak adanya berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Sedangkan hasil penelitian secara simultan kinerja pegawai dapat terpengaruh secara positif dan signifikan. Implikasi dari penelitian ini dapat membantu manajemen Puskesmas dalam meningkatkan efektivitas kinerja melalui peningkatan komunikasi internal dan budaya organisasi yang kuat. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di institusi kesehatan

Kata kunci : Komunikasi internal, budaya organisasi, kinerja pegawai

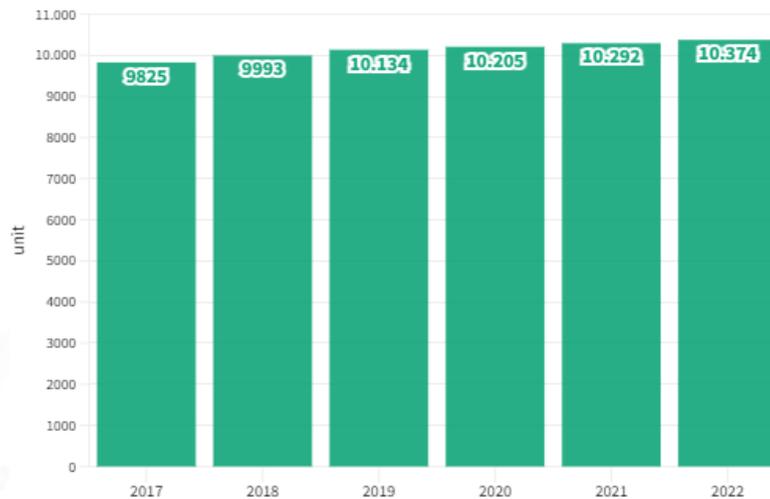
PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai dalam kesehatan seperti Puskesmas, terutama Puskesmas Cicinde Kecamatan Banyusari, Kabupaten Karawang, penting untuk memberikan layanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan individu dan keberhasilan sistem manajemen internal. Fokus pada komunikasi internal dan budaya organisasi yang kuat merupakan salah satu pendekatan yang diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai. "Kinerja adalah alat evaluasi

untuk pengembangan individu dan kelompok organisasi, dalam pentingnya menetapkan target kemampuan organisasi untuk mempertahankan kinerja. Tujuan organisasi dapat dibagi menjadi target terpisah yang berkontribusi pada pencapaian tujuan utama” (Wanta, 2017).

DataIndonesia.id

Jumlah Puskesmas di Indonesia
 (2017-2022)



Source: Badan Pusat Statistik (BPS)

Grafik 1. Jumlah Puskesmas Data di Indonesia
 (Sumber : Badan Pusat Statistik dikutip oleh Bayu (2023))

Menurut survei grafik Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa jumlah puskesmas di Indonesia diproyeksikan mencapai 10.374 pada tahun 2022, meningkat sebanyak 82 unit dari tahun sebelumnya. Hal ini menandai peningkatan sebesar 0,80%. Penduduk usia produktif yang saat ini mendominasi Indonesia. Pada Januari 2023, jumlah puskesmas di Indonesia telah mencapai 10.435. (Mardhiyah, 2023).

Dinas Kesehatan Jawa Barat bertanggung jawab atas penyelenggaraan layanan kesehatan di wilayahnya. Memfasilitasi program-program seperti Lokakarya, Puskesmas Terpadu dan Juara. Untuk meningkatkan layanan kesehatan primer di puskesmas. Program ini merupakan kerja sama antara Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dan *Center for Indonesia's Strategic Development Initiatives* (CISDI). Dalam bentuk peningkatan SDM, logistik, dan inovasi (Rahvy, 2021). Dikutip dalam (Karawangkab.go.id) Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang adalah bagian dari pelaksanaan pemerintahan daerah dalam bidang kesehatan, sesuai dengan regulasi termasuk Peraturan Daerah Kabupaten Karawang No. 2 Tahun 2004 dan beberapa perubahan yang terakhir diganti dan mengalami perubahan, yang kemudian disempurnakan dengan Peraturan Bupati Karawang Nomor 28 Tahun 2017.

Kepala Puskesmas Cicinde meningkatkan komunikasi internal dan budaya organisasi dengan menggunakan hasil pencapaian kinerja tahun 2022-2023, yang mencakup kegiatan dan target kinerja (grafik 2).



Grafik 2. Rekap Capaian Kinerja Puskesmas Cicinde
 (Sumber : Data Puskesmas Cicinde 2022-2023)

Pada gambar grafik 2 di atas, dapat dilihat capaian kinerja puskesmas cicinde. Terutama dalam komunikasi internal dan budaya organisasi, berpengaruh pada pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan rekan kerja. Komunikasi internal dan budaya organisasi sangat membantu dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk memberikan motivasi terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan komunikasi internal dan budaya organisasi yang baik.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil analisis pada penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Prathomo, 2022). Menunjukkan bahwa hasil penelitian komunikasi internal tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, berdasarkan Rizky et al., (2020). Hasil penelitian budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Pranita et al., (2019) menunjukkan dalam penelitiannya kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap secara simultan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, menunjukkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa terdapat satu dari tiga variabel yang signifikan. Dengan judul penelitian oleh peneliti adalah, "Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja puskesmas kecamatan banyusari kabupaten karawang".

Permasalahan kinerja Puskesmas Cicinde meliputi kurangnya kerjasama antar proyek, absensi PNS, kurangnya motivasi petugas kesehatan, keterlambatan pelaporan sistem informasi kesehatan, dan kekurangan media informasi. Ini berpengaruh pada peningkatan kematian ibu dan bayi, perilaku hidup tidak sehat, masalah gizi, akses terbatas, dan distribusi tenaga kesehatan yang tidak merata. Meski demikian, Puskesmas Cicinde telah mengembangkan solusi melalui program bertahap.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Setyadi (2021) menjelaskan bahwa MSDM untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat, termasuk seleksi, rekrutmen, kompensasi, evaluasi, dan pelatihan. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa MSDM bertujuan mempertahankan karyawan yang kompeten untuk memastikan organisasi memiliki dan mempertahankan personel yang efektif. Sedangkan menurut Thoah (2016) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan tertentu.

Kinerja Pegawai

Menurut Jafar & Wahyuni (2016) kinerja pegawai atau manajemen kinerja bertujuan meningkatkan produktivitas dan efektivitas, membentuk dasar keberhasilan individu dan organisasi. Menurut Hutagalung (2022) Kinerja organisasi tergantung pada pencapaian tujuan yang dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Robbins (2016:260) dalam Bintoro & Daryanto (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan alat untuk

mengukur tingkat pencapaian kinerja pegawai, dalam mengukur kinerja pegawai ada lima dimensi dan indikator, yaitu :

- 1) Kemandirian.
- 2) Kualitas Kerja.
- 3) Kuantitas.
- 4) Efektivitas.
- 5) Ketepatan Waktu.

Komunikasi Internal

Menurut Trihastuti (2019) komunikasi internal melibatkan seluruh anggota organisasi dalam menyampaikan pesan, dan moral karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Menurut Anshori et al., (2023) Kegagalan dalam komunikasi internal disebabkan oleh informasi yang tidak jelas, dan tingkat stres yang tinggi di antara karyawan. Menurut Agustini et al., (2018) Komunikasi internal atau Komunikasi interpersonal dimana individu yang memiliki hubungan interpersonal atau kelompok kecil, yaitu :

- 1) Kemampuan Interpersonal
- 2) Kesadaran Dan Budaya Risiko
- 3) Struktur Komunikasi
- 4) Kekuatan Leadership

Budaya Organisasi

Menurut Huseno (2021) budaya organisasi membentuk asumsi atau dikembangkan dalam kelompok untuk mengatasi tantangan terhadap lingkungan internal dan eksternal. Menurut Kurnia et al., (2023) peran penting pimpinan dalam menciptakan budaya organisasi yang baik terlihat dari transformasi kelompok sederhana menjadi entitas yang berkembang. Menurut Agustini, et al., (2018) Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka secara signifikan. Terdapat beberapa indikator yang mencakup :

- 1) Kerja Keras
- 2) Kemampuan Pembelajaran
- 3) Disiplin
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Sosialisasi Organisasi

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif regresi linear berganda statistik untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel, dengan mengacu pada studi pustaka dari berbagai jurnal. Tujuannya adalah mengklasifikasikan data menjadi angka dan menguji hipotesis melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner. Seluruh subjek yang diteliti disebut populasi, dan sebagian dari populasi yang akan diteliti disebut sampel. Sahir (2021) populasi dalam penelitian berjumlah 38 pegawai. Teknik sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini yang mencakup seluruh populasi diambil sebagai sampel untuk analisis. Jumlah sampel yang diambil adalah 38 responden.

Teknik sampling jenuh digunakan untuk mengambil sampel non probability. Dikutip dalam (Fajri et al., 2022). Sugiyono (2015) sampling jenuh didefinisikan sebagai "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti.". Pengumpulan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner kepada pegawai Puskesmas melalui Google Form dengan petunjuk pengisian. Kuesioner memfokuskan pada komunikasi internal, budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan, dengan 30 pertanyaan. Data primer dan sekunder merupakan sumber data penelitian. yang didapat dari kuesioner yang disebar kepada responden. Data sekunder berasal dari dokumen departemen, publikasi, atau laporan penelitian lainnya. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber termasuk internet, buku, jurnal. Analisis data berupa informasi dalam pengolahan data, Mengelompokkan dan merangkum hasil pengolahan berupa kesimpulan penelitian. Pada

penelitian ini digunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan alat analisis IBM Statistis SPSS 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Untuk menilai kelayakan kuesioner dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden maka dilakukan uji validitas, dengan menggunakan korelasi Pearson pada program IBM SPSS Statistis 27. Jika tingkat signifikansi pertanyaan kurang dari 0,05, pertanyaan tersebut dianggap valid.

Berdasarkan tabel uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria validitas dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan diukur oleh masing-masing variabel dalam kuesioner dapat diandalkan, alat ukur dalam penelitian adalah item-item dalam variabel tersebut. Ini dikarenakan nilai r -hitung $>$ r -tabel yang dimana r -tabel dengan nilai 0.3610.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui seberapa konsisten instrumen penelitian maka dilakukan uji reliabilitas. Dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alphanya $>$ 0,60.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
Komunikasi internal (X1)	0.935	0,60	Realibel
Budaya Organisasi (X2)	0.917	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0.905	0,60	Realibel

Sumber: Data SPSS yang di olah peneliti, 2024

Data yang dihasilkan dari ketiga variabel ini dianggap reliabel, dengan nilai cronbach alpha X1 dengan nilai 0,935 $>$ 0,60. Variabel X2 menghasilkan cronbach alpha dengan nilai 0,917 $>$ 0,60 dan variabel Y cronbach alpha dengan nilai 0,905 $>$ 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam memastikan bahwa model regresi tidak terpengaruh bias maka dilakukan uji asumsi klasik, melalui pengujian normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

Distribusi normal, merupakan syarat penting dalam metode regresi. Jika tingkat signifikansi kurang dari 5 persen atau $<$ 0,05, dapat dianggap data tidak berdistribusi normal, sebaliknya, jika tingkat signifikansi di atas 5 persen atau $>$ 0,05, data dianggap berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,74253037
Most Extreme Differences	Absolute	0,117
	Positive	0,117
	Negative	-0,102
Test Statistic		0,117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data SPSS yang di olah peneliti, 2024

Karena tingkat signifikan Asymp Sig. (2-tailed) $>$ 5 persen, dengan nilai 0,200 $>$ 0,05, diketahui bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Dari analisis data menggunakan program IBM SPSS Statistis 27. Tidak ada multikolinieritas jika toleransi kurang dari 0,10 dan VIF $>$ 10,00; hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai toleransi 0,792 $>$ 0,10 dan nilai VIF 1,263 $>$ 0,10, yang

menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen dan tidak ada gejala multikolinieritas antara variabel independen.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adanya ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam regresi maka Jika nilai signifikansi di atas 0,05, tidak ada heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, ada heteroskedastisitas. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X1 0,511 > dari 0,05 dan variabel X2 0,226 kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk menentukan apakah variabel Y dapat terpengaruh oleh variabel X. Diketahui bahwa constant linier berganda bernilai 2,330. Koefisien b1 komunikasi internal bernilai 0,150. Sedangkan koefisien b2 budaya organisasi bernilai 0,260. Maka dapat persamaan analisis linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,330 + 0,150X_1 + 0,260X_2$$

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial, atau uji t, menentukan apakah variabel (X1) atau (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel (Y), Puskesmas Cicinde Kecamatan Banyusari Kabupaten Karawang, dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t tabel, ada pengaruh parsial; jika tidak, tidak ada pengaruh parsial.

1. Y yang terpengaruh X1 dengan nilai signifikansi 0,348 < 0,05 dan nilai t hitung 0,951 > 2,030, hingga kesimpulan didapatkan bahwa H1 tidak diterima artinya variabel Y tidak terpengaruh oleh X1 secara parsial. Hasil data menunjukkan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan.
2. Y yang terpengaruh X2 dengan nilai signifikansi 0,125 < 0,05 dan nilai t hitung 1,574 > 2,030, hingga kesimpulan didapatkan bahwa H2 tidak diterima artinya variabel Y tidak terpengaruh oleh X2 secara parsial. Hasil data menunjukkan kinerja pegawai tidak terpengaruh secara parsial dan signifikan oleh budaya organisasi.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengevaluasi kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Cicinde Kecamatan Banyusari Kabupaten Karawang yang dapat terpengaruh oleh variabel independen, yaitu komunikasi internal (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama sama. Jika signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung di atas F tabel, Y dapat terpengaruh secara simultan oleh X1 dan X2, jika signifikansi di atas 0,05 atau F hitung kurang dari F tabel, tidak ada pengaruh simultan.

1. Berdasarkan temuan di atas, diketahui bahwa Y dapat terpengaruh oleh X1 dan X2 secara bersamaan dengan nilai signifikansi 0,063 < 0,05, dan nilai F hitung adalah 2,998 lebih besar dari F tabel 3.27. Hingga kesimpulan didapatkan bahwa H3 diterima, menunjukkan bahwa Y dapat terpengaruh oleh X1 dan X2 secara bersamaan. Hasil data menunjukkan kinerja pegawai dapat terpengaruh oleh budaya organisasi dan komunikasi internal secara simultan dan signifikan.

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,146 atau 14,6% yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai (Y), dapat di jelaskan komunikasi internal (X1) dan budaya organisasi (X2), sedangkan sisanya dengan nilai 85,4% terpengaruh dari faktor yang tidak bisa di jelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Penelitian menghasilkan bahwa komunikasi internal tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Cicinde, Kecamatan Banyusari, Kabupaten Karawang secara parsial. X1 terhadap Y dengan nilai signifikansi 0,348 > 0,05, dan nilai t hitung adalah 0,951 < 2,030. Ini menandakan bahwa komunikasi internal bukan faktor utama yang

langsung memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian juga menyimpulkan bahwa tingkat komunikasi internal yang tinggi atau rendah dari instansi kesehatan tidak memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prathomo (2022). Dimana komunikasi internal terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan.

2. Hasil Penelitian menghasilkan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Cicinde, Kecamatan Banyusari, Kabupaten Karawang secara parsial. X_2 terhadap Y dengan nilai signifikansi $0,125 < 0,05$, dan nilai t hitung adalah $1,574 > 2,030$. Ini menandakan bahwa kinerja pegawai terpengaruh oleh faktor utama yaitu budaya organisasi.

Hal ini mendukung penelitian terdahulu dan yang dilakukan oleh Rizky et al., (2020). Dimana budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil Pengujian hipotesis menghasilkan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas Cicinde, Kecamatan Banyusari, Kabupaten Karawang dapat terpengaruh oleh komunikasi internal dan budaya organisasi. X_1 dan X_2 terhadap Y dengan nilai signifikansi $0,063 < 0,05$, dan nilai F hitung adalah 2,998, melebihi F tabel 3,27. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai terpengaruh oleh kedua komunikasi internal dan budaya organisasi.

Pranita et al., (2019) hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan maupun parsial komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diproses menggunakan IBM Statistis SPSS 27, hasil penelitian mengenai kinerja pegawai di Puskesmas Cicinde, Kecamatan Banyusari, Kabupaten Karawang yang terpengaruh oleh komunikasi internal dan budaya organisasi, memungkinkan untuk menyimpulkan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai puskesmas cicinde kecamatan banyusari tidak terpengaruh secara signifikan oleh variabel komunikasi internal secara parsial.
2. Kinerja pegawai puskesmas cicinde kecamatan banyusari tidak terpengaruh secara signifikan oleh variabel budaya organisasi secara parsial.
3. Kinerja pegawai puskesmas cicinde kecamatan banyusari terpengaruh secara signifikan oleh variabel budaya organisasi dan komunikasi internal secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- Anshori, M. I., Caroline, Putro, S. E., & Ariyadi, M. Y. (2023). Peran Kepemimpinan Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1245–1257. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1672>
- Bayu, D. (2023). *Ada 10.374 Puskesmas di Indonesia pada 2022*. DataIndonesia.Id. <https://dataindonesia.id/kesehatan/detail/ada-10292-puskesmas-di-indonesia-pada-2022>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jljp.v5i1.425>
- Huseno, T. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hutagalung, B. A. (2022). ANALISA FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (PENELITIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(1), 201–210.

- <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Jafar, A., & Wahyuni, W. (2016). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 3(1), 1–26.
- Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Mardhiyah, D. A. (2023). *Implementasi Program Pelayanan TBC Puskesmas Mulyorejo Kota Surabaya Tahun 2023*. Universitas Airlangga.
- Pranita, M. D. A., & Dewi, I. A. M. S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN TABANAN. *WIDYA MANAJEMEN*, 1(1), 114–127. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.211>
- Prathomo, J. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulteng Cabang Tolitoli: The Influence Of Internal Communication And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Bank Sulteng Tolitoli Branch. *Economics And Business Management Journal (Ebmj)*, 1(02), 72–81.
- Rahvy, A. P. (2021). *Laporan Pelaksanaan Magang Di Cisdi (Center For Indonesia's Strategic Development Initiatives): Gambaran Research Management Di Cisdi*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(01).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah*. Haura Publishing.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2023). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 111–115.
- Thoha, M. (2016). *Manajemen Pendidikan Islam Konsep dan Operasional*. Pustaka Radja.
- Trihastuti, A. E. (2019). *Komunikasi Internal Organisasi*. Deepublish.
- Wanta. (2017). ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN KARAWANG. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(2). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i2.352>