



PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAH

Indri Dinaprilla

Universitas Wanita Internasional

Evi Sofiati

Universitas Wanita Internasional

Jl. Pasir Kaliki No.179, Pamoyanan, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40173

Korespondensi penulis: indridinaprilla07@gmail.com

Abstract. *This research is motivated by the phenomenon of a gap between high procedural compliance but low employee work initiative in the public sector. This study aims to analyze the effect of organizational communication and work environment on the performance of government agency employees. The research method used a quantitative descriptive and verificative approach. Data collection techniques were carried out through questionnaires distributed to 58 respondents using the census technique (total sampling). Data analysis used multiple linear regression. The results showed that organizational communication and work environment had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with an influence contribution of 64.3%. Key findings reveal that the dominance of senior employees (aging workforce) and one-way communication patterns are the main inhibiting factors for work initiative aspects, even though physical facility support is rated as very adequate.*

Keywords: *Employee Performance; Organizational Communication; Public Sector; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena kesenjangan antara tingginya kepatuhan prosedur namun rendahnya inisiatif kerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 58 responden menggunakan teknik sensus (*total sampling*). Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,3%. Temuan penting mengungkap bahwa dominasi pegawai senior (*aging workforce*) dan pola komunikasi satu arah menjadi faktor penghambat utama aspek inisiatif kerja, meskipun dukungan fasilitas fisik dinilai sangat memadai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Komunikasi Organisasi; Lingkungan Kerja; Sektor Publik.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam reformasi birokrasi sektor publik. Keberhasilan instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan prima sangat bergantung pada kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak hanya patuh pada aturan, tetapi juga adaptif dan inovatif. Dalam konteks Dinas Ketenagakerjaan, kompleksitas masalah ketenagakerjaan menuntut pegawai untuk memiliki responsivitas tinggi dan inisiatif kerja yang proaktif. Namun, realita di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan ideal kinerja dengan perilaku kerja aktual.

Berdasarkan data pra-survei dan laporan kinerja, terdapat fenomena *gap analysis* antara harapan (*das sollen*) dan kenyataan (*das sein*). Secara normatif (*das sollen*), pegawai dituntut memiliki kinerja komprehensif yang mencakup aspek teknis dan perilaku inisiatif. Namun

kenyataannya (*das sein*), meskipun rata-rata capaian kinerja pegawai dinilai "Baik" dengan skor 75,63%, terdapat ketimpangan signifikan antar indikator. Indikator Komitmen dan Orientasi Pelayanan sangat tinggi (85,17%), namun indikator Inisiatif Kerja berada pada titik terendah (57,24%). Hal ini mengindikasikan bahwa budaya kerja yang terbentuk adalah budaya kepatuhan (*compliance*) semata, sementara aspek inovasi mengalami stagnasi.

Dua determinan utama yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja. Kajian teoritis menyebutkan bahwa komunikasi dua arah efektif meningkatkan keterlibatan pegawai. Namun, data awal menunjukkan pola komunikasi yang cenderung satu arah (*top-down*), di mana instruksi dipahami dengan baik (skor tinggi) tetapi saluran umpan balik (*feedback*) dari bawahan ke atasan dinilai lemah. Di sisi lain, teori Lingkungan Kerja menekankan keseimbangan aspek fisik dan psikis. Fakta empiris di lokasi penelitian menunjukkan anomali: fasilitas fisik kantor dinilai sangat memadai (83,10%), namun rasa aman psikologis (*psychological safety*) pegawai untuk menyampaikan pendapat justru rendah.

Kebaruan (*state of the art*) penelitian ini terletak pada integrasi analisis faktor demografi terhadap kinerja, yang membedakannya dengan penelitian terdahulu. Jika penelitian sebelumnya mayoritas hanya menguji pengaruh variabel secara umum, penelitian ini menyoroti fenomena *Aging Workforce* sebagai variabel konteks yang krusial. Data menunjukkan 46,55% pegawai berusia di atas 50 tahun (senior). Dominasi demografi ini relevan dengan teori *maintenance stage*, di mana pegawai senior cenderung memprioritaskan stabilitas dibandingkan pengambilan risiko untuk berinovasi. Penelitian ini mengisi celah literatur dengan menjelaskan bagaimana komunikasi *top-down* dan dominasi *aging workforce* berinteraksi dalam menghambat inisiatif kerja di sektor publik.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, serta mengungkap faktor determinan yang menyebabkan rendahnya inisiatif kerja pada instansi pemerintah terkait.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Sektor Publik Kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik tidak hanya diukur dari penyelesaian tugas administratif, tetapi juga perilaku kerja (*citizenship behavior*) seperti inisiatif dan inovasi. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menegaskan bahwa faktor organisasi memiliki dampak nyata terhadap hasil kerja yang terukur. Sebagaimana dijelaskan oleh (Fauzi et al., 2022), kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi internal organisasi, di mana kemampuan individu tidak akan optimal tanpa dukungan manajemen yang tepat. Namun, dalam konteks birokrasi yang didominasi oleh pegawai senior, tantangan utama adalah mempertahankan produktivitas di tengah fase pemeliharaan karier (*maintenance stage*), di mana pegawai cenderung mengutamakan stabilitas dibandingkan pengambilan risiko.

Komunikasi Organisasi dan Efektivitas Kerja Komunikasi organisasi merupakan proses vital dalam menciptakan dan menyebarkan pesan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Mulki et al., 2024), komunikasi berfungsi layaknya "aliran darah" dalam

organisasi; tanpanya, koordinasi antar bagian akan terhambat. Efektivitas komunikasi tidak hanya ditentukan oleh fungsi informatif dan regulatif, tetapi juga fungsi persuasif dan integratif untuk menyatukan individu menjadi tim yang solid, sebagaimana dikemukakan oleh Sendjadja dalam (Bunga et al., 2022). Penelitian empiris oleh (Gunawan & Zulhaida, 2022), membuktikan adanya hubungan positif yang kuat antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai, karena komunikasi yang baik meminimalkan kesalahpahaman dan membangun kepercayaan.

Lingkungan Kerja Fisik dan Psikologis Lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan tugas, baik fisik maupun non-fisik. Menurut (Afriyeni & Utami, 2024), lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang dan fasilitas, sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungan kerja dan suasana psikologis. Konsep *Psychological Safety* menjadi relevan dalam konteks ini, di mana pegawai membutuhkan rasa aman untuk berekspresi tanpa takut akan sanksi sosial. Ketimpangan antara fasilitas fisik yang memadai dengan dukungan psikologis yang rendah dapat menciptakan hambatan kinerja, meskipun secara teknis peralatan kerja sangat mendukung.

Pengaruh Simultan dan Pengembangan Hipotesis Sinergi antara komunikasi yang lancar dan lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu mendongkrak kinerja pegawai secara komprehensif. Berbagai studi terdahulu, seperti yang diulas oleh (Fauzi et al., 2022), secara konsisten menunjukkan bahwa kombinasi faktor lingkungan dan komunikasi menjadi determinan utama keberhasilan manajemen kinerja di sektor publik. Berdasarkan kerangka tersebut, diduga bahwa Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan spesifikasi penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan deskriptif dan verifikatif untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang berjumlah 58 orang, dimana teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sensus atau jenuh (*total sampling*) karena jumlah populasi relatif kecil. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi kepustakaan, dan penyebaran kuesioner tertutup dengan pengukuran skala Likert. Analisis data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 yang mencakup uji kualitas instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data kuesioner yang disebarakan kepada 58 responden, teridentifikasi profil demografi yang memengaruhi budaya kerja organisasi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 40 orang atau 68,97%, sedangkan sisanya perempuan sebanyak 18 orang atau 31,03%. Dari segi usia, struktur pegawai

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAH**

didominasi oleh kelompok usia senior (*aging workforce*), di mana pegawai berusia di atas 50 tahun mendominasi sebanyak 46,55%, diikuti usia 41-50 tahun sebesar 27,59%, usia 31-40 tahun sebesar 13,79%, dan usia 20-30 tahun sebesar 12,07%. Dominasi pegawai senior dan laki-laki ini memberikan konteks penting dalam memahami pola kerja yang terbentuk, yakni kecenderungan pada stabilitas dan kepatuhan dibandingkan fleksibilitas.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Secara umum, variabel Kinerja Pegawai (Y) berada pada kategori Baik dengan skor rata-rata 75,63%. Namun, analisis mendalam pada setiap indikator menunjukkan adanya ketimpangan capaian, yaitu:

- a. Indikator Komitmen dan Orientasi Pelayanan memperoleh skor tertinggi sebesar 85,17%, sedangkan
- b. Indikator Inisiatif Kerja memperoleh skor terendah sebesar 57,24%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki loyalitas tinggi namun lemah dalam melakukan terobosan inovatif.

Pada variabel Komunikasi Organisasi (X1), skor rata-rata menunjukkan kategori Baik (69,92%). Pola jawaban responden memperlihatkan bahwa aspek pemahaman instruksi dinilai tinggi, namun aspek umpan balik (*feedback*) dari bawahan ke atasan dinilai cukup rendah. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh skor rata-rata 73,51% (Baik). Temuan spesifik menunjukkan bahwa dukungan fasilitas fisik (gedung dan peralatan) dinilai sangat memadai (83,10%), namun aspek rasa aman psikologis (*psychological safety*) dinilai rendah (62,76%), yang menandakan adanya hambatan psikis bagi pegawai untuk berekspresi secara bebas.

3. Analisis Verifikatif

Untuk menguji pengaruh antar variabel, dilakukan analisis regresi linier berganda. Ringkasan hasil pengujian disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 1.1 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.518	1.561		4.815	<.001
	Komunikasi Organisasi (X1)	.168	.075	.319	2.245	.029
	Lingkungan Kerja (X2)	.244	.067	.519	3.654	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Tabel 1.2 Uji Hipotesis Simultan / Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.477	2	187.238	49.525	<.001 ^b
	Residual	207.937	55	3.781		
	Total	582.414	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Organisasi (X1)

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Tabel 1.3
Uji Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.630	1.944

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, model persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 7,518 + 0,168X_1 + 0,244X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta kinerja adalah positif, dan kedua variabel independen memiliki koefisien regresi yang positif, yang berarti peningkatan komunikasi dan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai thitung 2,245 yang lebih besar dari ttabel 2,004 dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Demikian pula, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai thitung 3,654 > ttabel 2,004 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan (Uji F), kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung 49,525 > Ftabel 3,16. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,643 menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4. Pembahasan

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa komunikasi dan lingkungan kerja merupakan determinan vital bagi kinerja ASN. Namun, terdapat fenomena anomali yang perlu sorotan khusus, yakni tingginya kepatuhan prosedural yang tidak sejalan dengan inisiatif kerja. Stagnasi inisiatif ini dapat dijelaskan melalui dua perspektif utama. Pertama, faktor demografi *aging workforce* (pegawai senior >50 tahun) yang mendominasi instansi cenderung berada pada fase pemeliharaan karier (*maintenance stage*). Pada fase ini, orientasi kerja lebih fokus pada menjaga stabilitas dan menghindari risiko, sehingga dorongan untuk berinovasi menjadi lemah. Kedua, pola komunikasi satu arah (*top-down*) dan rendahnya keamanan psikologis (*psychological safety*) turut memperparah kondisi tersebut. Meskipun fasilitas fisik kantor sangat mewah dan memadai, pegawai merasa kurang aman untuk menyampaikan gagasan yang berbeda dari pimpinan. Akibatnya, tercipta budaya kerja "asal bapak senang" atau kepatuhan semu, di mana pegawai bekerja sangat baik sesuai instruksi (terbukti dari skor komitmen tinggi) tetapi pasif dalam memberikan solusi kreatif (terbukti dari skor inisiatif rendah). Oleh karena itu, intervensi manajerial tidak cukup hanya dengan menambah fasilitas fisik, melainkan harus menyentuh aspek psikologis dan transformasi pola komunikasi menjadi dua arah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi

pengaruh sebesar 64,3%. Meskipun demikian, ditemukan fenomena spesifik di mana tingginya kepatuhan prosedural pegawai tidak selaras dengan aspek inisiatif kerja yang justru rendah. Stagnasi inisiatif ini disebabkan oleh pola komunikasi organisasi yang cenderung satu arah (*top-down*) sehingga menghambat arus aspirasi dari bawah, serta kondisi lingkungan kerja yang secara fisik sangat memadai namun lemah dalam aspek keamanan psikologis (*psychological safety*). Selain itu, dominasi struktur demografi pegawai senior (*aging workforce*) yang berada pada fase pemeliharaan karier turut memperkuat perilaku kerja yang berorientasi pada stabilitas dibandingkan pengambilan risiko untuk berinovasi, sehingga diperlukan transformasi pola komunikasi menjadi dua arah dan penguatan dukungan psikososial untuk mendorong kinerja yang lebih adaptif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyeni, & Utami, K. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANDALAS AGRO INDUSTRI(AAI) KABUPATEN PASAMAN BARAT. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 63–70.
- Bunga, I., Dewi¹, M., & Poernomo², M. I. (2022). *Peran Komunikasi Organisasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Bina Rahayu Depok*. 02(1), 34–48.
- Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari⁵, F. A., Widyanta⁶, R. Y., Salsabila, T., Rahmah⁷, N., Pradana⁸, T. W., Penulis, K., Aulia, :, & Nitami, D. (2022). *PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT. MULTI DAYA BANGUN MANDIRI (LITERATURE REVIEW MSDM)*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Gunawan, H., & Zulhaida. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR FIANKA REZALINA FATMA PEKANBARU . *IJBEM: Indonesian Journal of Business Economics and Management* , 1(2).
- Mulki, R. D. I. M., Ginung Pratidina, Nanda Tria Rahmadani, & Dita Lestari. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukakarya. *Karimah Tauhid*, 3(8), 8922–8938. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i8.14548>
- Nabawi, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Oktafien, S., Wibisono, W., Darmawan, D., & Gunawan, A. W. (2022). *Effect of Organizational Culture, Organizational Communication, Quality Work of Life and Work Environment on Employee Performance for Regional Secretariat Employees in Bandung City Government Environment*. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5680>
- Ombudsman RI. (2025, January 22). *Jumlah Laporan Masyarakat ke Ombudsman RI Meningkat*. Ombudsman.Go.Id.
- Putra, A. M., Landra, N., & Puspitawati, N. (2022). PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. BALI IMAGE COLLECTION DI BATUBULAN, GIANYAR. *Values Jurnal Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 3(2), 540–551.
- Riambodo, R. (2024). *The Influence of Organizational Communication and Organizational Communication on Employee Performance*. <https://doi.org/10.38035/gijtm.v3i1>
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 309–316. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Safrawali, S., & Siregar, B. (2022). Penerapan Administrasi Bisnis dan Administrasi Perkantoran Modern di Kota Medan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 2(2), 364–375. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v2i2.267>

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAH**

- Setia Rachmanda, Y., Zulfikar, M., Satrio, B., Agustian, A., & Riswandi, D. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA TASIKMALAYA. *Jurnal Ekonomi Perjuangan (JUMPER)*, 6(2), 86–101.
- Setiawan, F. I., Sienatra, K. B., & Ary, W. W. (2020). *MSDJ: Management Sustainable Development Journal Volume 2 Nomor 2 Tahun 2020 Pengaruh Variabel-Variabel Gender-Role Orientation terhadap Intensi Berwirausaha*.
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sofiati, E., Hidayat, T., Permana, J., & Anggiani, S. (2023). High-Performance Human Resource Practices untuk Membina Kinerja dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(7), 5048–5054. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i7.2389>
- Tahol, T., Farizi, F., Muafi, A., & Ismail, I. (2023). Peran Rekan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Presmanan Padepokan. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 66–79.
- Wicaksono, A. (2021). HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERNAL ORGANISASI DENGAN KEEFEKTIFAN KERJA GURU DAN KARYAWAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI (SMKN) 2 TRENGGALEK. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 3(1).
- Widiawati, A., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Staf Kantor Desa Mulyasari. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 167–178. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1332>
- Yunanti, S., Wahyuni Amelia, R., Nofiana, L., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2022). EFFECT OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL CULTURE AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. WIRA KHARISMA PROPERTY. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 6. www.bi.go.id