

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PURWOREJO**

Choirul Anam

choirulanam20.ca@gmail.com

Ridwan Baraba

barabaridwan@umpwr.ac.id

Hubi Rahmat Andika

hubi@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakutlas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu profesi yang bekerja di instansi pemerintah yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, seorang ASN harus mampu bekerja secara profesional, kompeten, dan berorientasi pada kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Adapun upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan komunikasi dan budaya organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang masing-masing sudah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata kunci: Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Peraturan Bupati Purworejo Nomor 141 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo menyatakan bahwa Sekretariat Daerah berperan penting untuk mendukung Bupati dalam melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi dan fungsi pelayanan administrasi serta fungsi pendukung lainnya. Tugas utamanya meliputi perumusan kebijakan, pelaksanaan program, dan pengawasan pemerintahan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur tentang pengelolaan dan pembinaan ASN agar lebih profesional, kompeten, dan berorientasi pada pelayanan publik. Undang-undang ini menekankan sistem yang menilai pegawai berdasarkan kemampuan, prestasi, dan kinerjanya dalam rekrutmen dan pengelolaan ASN

untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi. Meningkatkan kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah karena terdapat berbagai faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2018:84). Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan sejauh mana hasil pegawai dalam pencapaian tugas yang diberikan oleh lembaga atau kantor. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam sebuah keberhasilan kantor. Pengelolaan kinerja pegawai yang baik dalam sebuah kantor dapat meningkatkan performa dari pegawai itu sendiri.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah faktor komunikasi (Edison, dkk. 2020:202). Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap dan pandangan atau perilaku (Afandi, 2018:47). Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan (Afandi, 2018:56).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi (Kasmir, 2016:191). Menurut Robbins & Judge (2019:355) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan, kebiasaan, norma-norma dan nilai-nilai (*value*) organisasi yang dipahami, dipraktikan dan dipatuhi oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi yang ditetapkan dengan kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerja anggota-anggotanya (Robbins & Judge, 2019:358).

Pada penelitian ini, objek penelitian difokuskan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. Sekretariat Daerah merupakan unsur staf yang membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah. Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo beralamat di Jl. Proklamasi No.2, Plaosan, Purworejo, Kec. Purworejo, Kabupaten

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Lukman Hakim selaku bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo pada 15 April 2025 di lapangan, diperoleh informasi yang relevan dengan penelitian ini. Selain itu, Bapak Lukman Hakim juga telah memberikan konfirmasi bahwa hasil wawancara yang disampaikan adalah

benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Ditemukan permasalahan yang menunjukkan kinerja masih kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar. Hal ini mencerminkan kelemahan dalam aspek kualitas, kuantitas, dan keterampilan kerja, dimana hasil pekerjaan kurang teliti, target kerja tidak tercapai, serta kemampuan teknis dan administratif pegawai masih terbatas dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Komunikasi di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo masih mengalami kendala, masih sering terjadi miskomunikasi antar pegawai dan antara atasan dengan bawahan karena pesan tidak dipahami dengan baik atau tidak mendapat respons yang jelas. Hal ini mengakibatkan kesalahpahaman dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Berikutnya pemahaman pegawai terhadap budaya organisasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo masih kurang, hal ini dapat dilihat dari munculnya kecenderungan pegawai bekerja secara individualis, dan lebih berfokus pada penyelesaian tugas tanpa memperhatikan proses maupun kualitas kerja. Hal ini mengakibatkan sikap atau perilaku pegawai belum sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi yang diterapkan dalam kantor.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo”**.

B. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. KAJIAN TEORI

a. Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Komunikasi

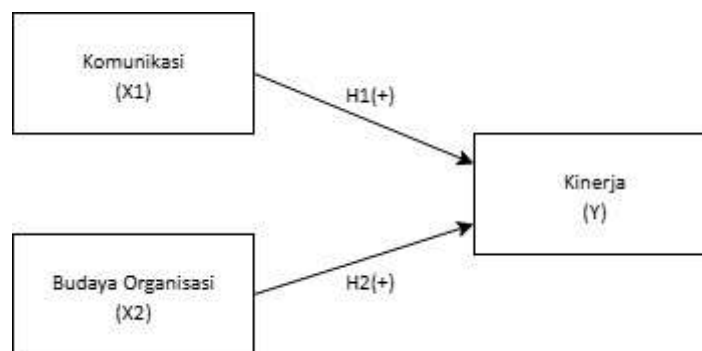
Menurut Afandi (2018:47) komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut Mangkunegaran (2017:145) mendefinisikan komunikasi proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan

harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

c. Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Kasmir (2016:191) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

2. KERANGKA PIKIR



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————→ = Pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel depeden (Y)

C. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:145) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan (Afandi, 2018:56) Dalam kondisi dunia teknologi informatika yang sudah sangat maju seperti sekarang ini, penerapan komunikasi yang efektif, menjadi sesuatu yang sangat penting (Sinambela, 2016:586). Dunia internet yang berkembang sangat pesat, memberikan manfaat yang sangat besar bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang (Kasmir, 2016:199).

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nusani, dkk. (2021), Azizah, dkk. (2023), Anitra, dkk. (2024), dan Afriani dan Yuliasri (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu diatas hipotesis kesatu yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H₁ : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Robbins & Judge (2019:358) menyatakan bahwa budaya organisasi yang ditetapkan dengan kuat maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas suatu iklim internal. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi (Kasmir, 2016:191). Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Perubahan yang positif terhadap kinerja organisasional telah secara jelas dikaitkan dengan transformasi pada budaya organisasinya (Robbins & Judge, 2019:363).

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nusani, dkk. (2021), Firmansyah dan Maria (2022), Azizah, dkk. (2023), dan Anitra, dkk. (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu diatas hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

D. METODE PENELITIAN

1. DEFINISI OPERASIONAL

a. Kinerja Pegawai

Menurut Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Mangkunegara, (2020:70):

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketrampilan Kerja
- 4) Kepercayaan
- 5) Kreativitas
- 6) Kemampuan Verbal
- 7) Kepemimpinan

b. Komunikasi

Menurut Afandi, (2018:47) komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Adapun dimensi dan indikator untuk mengukur komunikasi menurut Afandi, (2018:64) :

1. Dimensi penyimpangan tugas terdiri dari indikator:
 - a) Bijaksana
 - b) Kesopanan
 - c) Kata yang tepat
 - d) Bahasa yang sopan
2. Dimensi umpan balik terdiri dari indikator:
 - a) Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan
 - b) Penerimaan tanggapan dari informasi tugas
 - c) Penerimaan kepastian tugas

c. Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge, (2019:355) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

Adapun indikator untuk mengukur budaya organisasi menurut Robbins & Judge, (2019:355) :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko
- 2) Memperhatikan detail
- 3) Orientasi pada hasil
- 4) Orientasi pada orang
- 5) Orientasi pada tim
- 6) Keagresifan
- 7) Stabilitas

2. PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Apabila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2018:204).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menggunakan *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari komunikasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur indikator atau pernyataan pada kuesioner dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Menurut Nunnally dalam Ghozali (2018:46), uji reliabilitas diukur menggunakan *cronbach's alpha*. Jika nilai α (*cronbach's alpha*) $< 0,7$ maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen, menunjukkan bahwa semua indikator variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* $> 0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas menunjukkan semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan antar responden.

E. PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,287	0,031	Positif dan Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	0,467	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber : Data primer data diolah, 2025

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai koefisien regresi $b = 0,287$ dan nilai *p-value* $= 0,031$ ($< 0,05$). Sehingga, hipotesis pertama yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Artinya, semakin lancar komunikasi yang dilakukan antar pegawai maka kinerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo akan mengalami peningkatan.

Terbuktinya hipotesis pertama ini karena responden sudah melaksanakan komunikasi antar pegawai dengan baik. Dalam hal penyampaian tugas pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo mampu menyampaikan pendapat secara bijaksana, para pegawai juga selalu menjunjung kesopanan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja. Selain itu dalam menyampaikan argumen pegawai selalu menggunakan kata yang tepat dan sering menggunakan bahasa yang sopan dan halus ketika berkomunikasi di kantor. Para pegawai juga mampu memahami pesan dan informasi yang disampaikan antar rekan kerja dengan jelas dan pegawai juga

selalu mencari informasi terkait kepastian tugas yang diberikan antar rekan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:368), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat dari penilaian kinerja yaitu komunikasi. Selain itu, komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan (Afandi, 2018:56).

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Nusani dkk (2021), Azizah dkk (2023), Anitra dkk (2024), dan Afriani dan Yuliasri (2023) diperoleh hasil penelitian yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Berdasarkan tabel 1, didapat nilai koefisien regresi $b = 0,467$ dan nilai $p\text{-value}$ 0,001 ($<0,05$). Sehingga, hipotesis kedua yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Artinya, semakin tinggi pemahaman tentang budaya organisasi yang dimiliki setiap pegawai maka kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo akan mengalami peningkatan.

Terbuktinya hipotesis kedua disebabkan karena responden merasa sudah memahami budaya organisasi yang ditetapkan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari kepatuhan pegawai terhadap budaya organisasi yang ditetapkan oleh kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. Budaya organisasi yang ditetapkan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo mampu memberikan kedisiplinan terhadap pegawai dalam bekerja untuk memberikan keberanian kepada pegawai dalam berinovasi dan mengambil resiko, memperhatikan detail, ketepatan, dan analisis dalam bekerja. Selain itu, selalu berorientasi pada hasil yang optimal dalam bekerja, memperhatikan efek terhadap rekan kerja dalam mengambil keputusan. Para pegawai juga mampu menjadi satuan kerja yang kompak dalam bekerja dan pegawai mampu menjaga stabilitas kondisi suasana kerja dengan baik.

Hal ini sangat sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2019:358), bahwa budaya organisasi yang ditetapkan dengan kuat maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas suatu iklim internal dicapai. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi (Kasmir, 2016:191).

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Nusani dkk (2021), Azizah dkk (2023), Anitra dkk (2024), dan Afriani dan Yuliasri (2023) diperoleh hasil penelitian yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

F. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Nusa Media Yogyakarta.
- Afriani Dewi & Yuliharsi. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kepemimpinan, Communication Skill dan Trust terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD di Kabupaten Agam. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 219–238.
- Anitra, V., Lestary, L., & Sandayani Karhab. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 5(1), 52–64. <https://doi.org/10.47065/jtear.v5i1.1441>
- Azizah A'yun Silvi, Slamet Muchsin, H., & Sunariyanto. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang (Studi pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang). *Jurnal Respon Publik*, 17(5), 62–69.
- Edison, Anwar Yohny, & Komariyah Imas. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi* (2nd ed.). Penerbit Alfabeta.
- Firmansyah Nazhar Amin & Vera Maria. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus Serang. *Jurnal Informasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Sandiasih Susan, Ed.; 14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Nusani Sang Ayu Setya, Landra Nengah, & Puspitawati Ni Made Dwi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. *Values*, 2(3), 694–704.
- Peraturan Bupati Purworejo Nomor 141 Tahun 2022 tentang *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (Lestari Peni Puji, Ed.; 16th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. PT. Reflika Aditama.
- Sinambela, & L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja). Bumi Askara.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang *Aparatur Sipil Negara (ASN)*