

## **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene**

Arham<sup>1</sup>, Muhammad Ramli Supu<sup>2</sup>, Haeruddin Hafid<sup>3</sup>, Nur Qamariah<sup>4</sup>, Rahmat Ghazali<sup>5</sup>,  
Muhammad Yusuf<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Universitas Sulawesi Barat

<sup>1</sup>Corresponding author's email: [arhammajene694@gmail.com](mailto:arhammajene694@gmail.com)

**Abstrack.** This research aims to determine the influence of organizational culture and communication on employee performance at the Majene Regency Disaster Management Agency (BPBD) Office. The research location was carried out at the Majene Regency Regional Disaster Management Agency (BPBD) office with a sample size of 33 people. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of this research show that (1) Organizational culture has a significant effect on employee performance at the Majene Regency Disaster Management Agency (BPBD) Office. (2) Communication has a significant effect on employee performance at the Majene Regency Disaster Management Agency (BPBD) Office. (3) Organizational culture and communication together have a significant effect on employee performance at the Majene Regency Disaster Management Agency (BPBD) Office.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kabupaten Majene. Penjelajahan kawasan tersebut selesai di kantor Badan Pengawasan Wilayah Pemerintahan Majene (BPBD) dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang. Strategi penyelidikan informasi menggunakan pemeriksaan relaps lurus yang berbeda. Konsekuensi dari eksplorasi ini menunjukkan bahwa (1) Budaya hierarki secara keseluruhan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di Kantor Badan Pelaksana Bencana Pemerintahan Majene (BPBD). (2) Korespondensi pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan pekerja di Kantor Badan Pelaksana Bencana Rezim Majene (BPBD). (3) Budaya hierarki dan korespondensi secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan pekerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Rezim Majene (BPBD).

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kinerja Pegawai

### **1. Pendahuluan**

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan lembaga pemerintah nondepartemen yang menuntaskan bencana yang dilakukan pengelola di daerah, baik wilayah maupun wilayah atau masyarakat perkotaan, dengan diarahkan melalui strategi-strategi yang telah ditetapkan. Kegagalan Teritorial Badan Pengurus (BPBD) dengan baik telah menyelesaikan tugas pokok, kemampuan dan tugas-tugasnya dalam bencana dewan. Di tengah kegagalan lain yang dilakukan para pengelola, masih banyak hal yang memerlukan pertimbangan terhadap kemajuan dan kesempurnaan dalam melaksanakan upaya-upaya yang layak dan produktif yang dilakukan dewan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan BPBD.

Kemajuan suatu asosiasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan SDM yang dimilikinya. Dengan SDM yang mumpuni maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi asosiasi.

Hasil pameran yang dapat diterima ini akan membantu mencapai tujuan hierarki secara produktif dan sukses (Maghfiroh, 2022). Manusia merupakan hewan individu yang pada hakikatnya adalah hewan ramah yang mempunyai sifat ramah dan saling membutuhkan antar sesamanya (Nuriyah, 2021). Padahal, manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri dan selalu membutuhkan satu sama lain, suka berkolaborasi dan berpartisipasi. Dari atribut-atribut tersebut, manusia mempunyai kontras yang menjadi kualitas tersendiri. Mengingat sifat-sifat ini, perkumpulan memilih dan mengetahui kepribadiannya. Dalam lingkup pergaulan, sering kali disebut budaya hierarkis. Suatu negara memiliki masyarakat yang berbeda-beda yang diarahkan oleh standar-standar yang harus dipatuhi oleh individu-individu di negara tersebut dan orang lain yang tinggal di sekitar negara tersebut (Rizki et al., 2016).

Menurut Surono et.al (2021) pelaksanaan delegasi adalah hasil dari tingkat pencapaian individu atau konsekuensi kerja dari suatu tujuan yang harus mereka capai sesuai tanggung jawab masing-masing. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), eksekusi merupakan hasil kerja keras yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya yang mengandalkan keterampilan, pengalaman dan kenyataan serta waktu. Menurut Kasmir (2016:208-210), ada beberapa kualitas pelaksanaan pekerja, seperti kualitas, jumlah, visi, penurunan biaya, eksekutif dan hubungan antar delegasi. Salah satu metode untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja adalah dengan memiliki budaya hierarki. Menurut Marta (2016) budaya hierarki adalah konstruksi adat istiadat, adat istiadat, adat istiadat, standar dan moral yang telah digunakan sejak lama di kalangan pekerja dalam suatu asosiasi. Ada beberapa tanda budaya hierarki seperti yang diungkapkan Bismala et.al (2015: 167), misalnya kemajuan dan pengambilan peluang, ketelitian, arahan hasil, arahan kelompok, arahan individu, kekuatan dan soliditas.

Selain budaya hierarkis, yang selanjutnya dapat mengembangkan eksekusi representatif adalah korespondensi. Surat menyurat dalam suatu perkumpulan merupakan suatu hal yang vital dan utama untuk dilakukan dalam suatu perkumpulan, karena didalamnya termasuk penyampaian pesan antar orang dalam pekerjaan, jika terjadi kesalahan dalam penyampaian pesan maka akan mengakibatkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan mempengaruhi perwakilan. eksekusi dan menyebabkan tujuan hierarki tidak tercapai (Putro, 2019). Sementara itu, menurut Lestari dkk., (2020). Korespondensi yang tidak menguntungkan mungkin dapat menimbulkan perselisihan di dalam asosiasi karena kurangnya pemahaman bersama atau kesamaan pandangan sehingga hubungan relasional dalam asosiasi menjadi sangat erat. Sejujurnya, kesalahan sering terjadi dalam penyampaian data (distorsi) dan hal ini menimbulkan perdebatan. Penanda yang digunakan dalam eksplorasi ini sesuai Bismala et. al (2017) adalah, Menggenggam, Kebahagiaan, Pengaruh pada perspektif, Koneksi dan Aktivitas yang dikembangkan lebih lanjut.

Kantor BPBD Rezim Majene terletak di Jln. Jenderal Ahmad Yani, Daerah Banggae, Rezim Majene, Wilayah Sulawesi Barat merupakan dinas provinsi yang bergerak di bidang filantropi, misalnya memberikan arahan dan arahan terhadap upaya-upaya para pelaksana bencana yang meliputi penanggulangan bencana, penanganan reaksi krisis, restorasi dan peremajaan. dengan cara yang adil dan tidak memihak. BPBD Majene terus berupaya meningkatkan pelaksanaan yang representatif untuk mencapai tujuan dan visi misi yang ada. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi pada kantor BPBD Kabupaten Majene belum maksimal, hal ini terlihat pada kebiasaan pegawai yang bersifat acuh terhadap kehadiran seperti masih terdapat beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam bekerja dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja berlangsung atas urusan pribadi.

Fenomena lain yang terlihat yaitu kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai, komunikasi yang masih kurang ini terkadang menimbulkan kesalahpahaman pegawai dalam bekerja. Selain itu ini juga didasari oleh masih banyaknya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya masing-masing. Hal ini jika dibiarkan terus menerus maka akan berakibat pada penurunan kinerja instansi itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kabupaten Majene”**.

Hipotesis hanyalah teori relevan yang belum ditetapkan melalui pengumpulan data dan berfungsi sebagai tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Spekulasi yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1** : Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene.
- H2** : Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene.
- H3** : Apakah budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Majene.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, khususnya metodologi dalam melihat angka atau informasi subyektif yang diberi nomor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menjelaskan, karena penelitian kuantitatif ekspresif mencari informasi berdasarkan uji populasi dan kemudian penelitian tersebut dibedah dengan strategi faktual yang digunakan.

Data primer dan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber datanya. Sumber informasi penting dalam penelitian ini adalah pertemuan langsung dan persepsi dengan responden yang diarahkan oleh jajak pendapat pemeriksaan. Sedangkan sumber informasi pendukung dalam penelitian ini tergantung dari hasil pencatatan informasi dan laporan yang dibutuhkan dari kantor BPBD Kabupaten Majene.

Menurut Juliandi et.al (2016:114) Populasi adalah setiap subjek yang akan dikonsentrasikan oleh para ilmuwan. Populasi dalam eksplorasi ini masing-masing adalah 33 pekerja Badan Pengurus Fiasco Teritorial Majene (BPBD). Pengujian di masyarakat menggunakan proses pemeriksaan yang lengkap, yaitu seluruh anggota masyarakat digunakan sebagai pengujian yaitu 33 responden. Perwakilan ASN berjumlah 19 responden dan pekerja non-ASN berjumlah 14 responden. Hal ini karena jumlah penduduk secara umum masuk akal.

Rumus yang digunakan untuk menghitung sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kabupaten Majene adalah berbagai kondisi relaps langsung dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Nilai Intercept/constant
- X1 = Variable Budaya Organisasi
- X2 = Variabel Komunikasi
- $\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi variable bebas
- e = Standard error (tingkat kesalahan)

Untuk menguji spekulasi sampai batas tertentu digunakan uji t. Alasan arah bebas adalah uji t jika kemungkinan besar < 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak dan jika kemungkinan besar > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sementara itu, untuk menguji spekulasi sekaligus, uji F dari hasil estimasi ini dikontraskan dan diperoleh tabel F menggunakan tingkat taruhan atau derajat kritis 5% atau dengan peluang derajat = k (n-k-1) dengan tolok ukur sebagai berikut:

- Ha diketahui jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$
- Ho ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Pengujian Regresi Linear Berganda

Dalam kajian yang lalu, eksplorasi ini telah memenuhi kebutuhan anggapan tradisional, sehingga dipandang cocok. Banyak investigasi relaps langsung digunakan untuk menguji spekulasi apakah faktor bebas sampai batas tertentu dan pada saat yang sama mempengaruhi variabel dependen. Kekambuhan ini digunakan untuk memperkirakan apakah perubahan nilai faktor bebas akan mempengaruhi eksekusi. Berikut adalah hasil dari regresi linier tersebut yang dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,788	3,340		,535	,596
Budaya Organisasi	,443	,136	,482	3,264	,003
Komunikasi	,521	,160	,480	3,255	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss23 (2023)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 1,788 + 0,443x_1 + 0,521x_2 + e$$

1. an atau stabil sebesar 1,788 menunjukkan bahwa jika budaya hierarki dan nilai korespondensi bernilai 0, maka pelaksanaan pekerja di Kantor Badan Pelaksana Majene Rule Fiasco (BPBD) adalah 1,788.
  2. Koefisien relaps b1 sebesar 0,443 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel budaya hierarki maka akan terjadi peningkatan pelaksanaan perwakilan di Badan Pengurus BPBD Bencana Rezim Majene sebesar 0,443.
  3. Koefisien relaps b2 sebesar 0,521 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel korespondensi maka terjadi peningkatan pelaksanaan perwakilan pada Badan Pelaksana Bencana Peraturan Majene (BPBD) sebesar 0,521.
- b. uji t (Tidak lengkap)
- Uji t atau uji tidak lengkap digunakan untuk menguji hubungan besar antara faktor bebas dan bawahan. Apakah kedua faktor ini memiliki hubungan kritis atau tidak sampai batas tertentu atau berdiri sendiri. Konsekuensi dari uji t harus terlihat pada tabel 2 sebagai berikut.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,535	,596
	Budaya Organisasi	3,264	,003
	Komunikasi	3,255	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss23 (2023)

Pengujian variabel independen diuraikan sebagai berikut, berdasarkan tabel 2 di atas:

1. Budaya Organisasi (X1)  
Nilai t hitung 3,264 > 1,697 t tabel dan nilai sig 0.003 < sig 0.05, maka artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kabupaten Majene.
2. Komunikasi (X2)

Nilai  $t$  hitung  $3,255 > 1,697$   $t$  tabel dan nilai  $sig$   $0,003 < sig$   $0,05$  maka yang artinya bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kabupaten Majene.

### c. Uji F (Simultan)

Uji F atau disebut juga uji simultan digunakan untuk melihat apakah budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Efek samping dari uji F harus terlihat pada tabel 3 sebagai berikut.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	695,831	2	347,915	112,063	,000 <sup>b</sup>
Residual	93,139	30	3,105		
Total	788,970	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Spss23 (2023)

Mengingat akibat penanganan informasi dapat dilihat pada tabel yang memuat dispersi F untuk probabilitas 5% atau 0,05 yang tercatat pada bagian 2 df 30 sebesar 3,122 sehingga cenderung terlihat bahwa F yang ditentukan adalah  $112,063 > F$  tabel 3,32 dengan tingkat kepentingan  $0,000 > 0,05$ , maka spekulasi tersebut diakui, yang berarti bahwa budaya hierarki dan korespondensi secara bersama-sama secara bersama-sama berpengaruh terhadap eksekusi pekerja di Kantor Badan Pengurus BPBD Rezim Majene.

Dari hasil eksperimen yang telah digunakan, sangat mungkin terlihat secara terpisah (agak) bahwa semua faktor memiliki dampak kritis. Setiap variabel akan dibuat masuk akal sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil eksplorasi diperoleh  $t$  hitung yang ditentukan sebesar  $3,264 > 1,697$   $t$  tabel dan nilai  $sig$   $0,003 < sig$   $0,05$  yang berarti bahwa budaya hierarki secara mendasar mempengaruhi pelaksanaan perwakilan pada Badan Pengurus Fiasco Rezim Majene (BPBD). Kantor. Ini menyiratkan bahwa hubungan antara dua faktor antara budaya hierarki dan eksekusi perwakilan berada pada jalur yang sama, untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja, Anda juga harus mengerjakan budaya hierarki saat ini.

Melihat keadaan di Kantor Badan Pengurus Badan Pengawasan Bencana Daerah (BPBD) Majene, diketahui bahwa petunjuk paling tinggi dalam menyelesaikan survei adalah merujuk pada hal ke 2, yaitu saya biasanya lebih baik dalam memberikan pemikiran dan menanggung berbagai bahaya terhadap mengembangkan lebih lanjut eksekusi di kantor BPBD Rezim Majene sehingga normalnya 4,33%. Intinya para perwakilan di kantor BPBD Rezim Majene umumnya berkembang dalam pekerjaannya dan siap menyadari bahaya dari setiap pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini akan berdampak baik pada pelaksanaan pengembangan selanjutnya karena masing-masing perwakilan mengetahui bahaya yang mungkin timbul. dalam setiap gerakan yang dilakukan dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan.

Pointer terkecil ada pada poin 5, tepatnya perwakilan di kantor BPBD Majene umumnya tidak menekankan hasil kerja, namun fokus pada siklus kerja untuk mencapai hasil yang ideal, sehingga menghasilkan rata-rata sebesar 3,66%. Melihat hal tersebut, terlihat bahwa tidak sedikit perwakilan di kantor BPBD Pemerintahan Majene yang tidak terlalu menonjolkan hasil kerja, namun mereka mengapresiasi dan fokus pada setiap siklus kerja untuk mencapai hasil yang ideal. Meskipun penunjuk

yang diacu pada hal 5 merupakan penanda yang paling sedikit, namun benda tersebut masih berada pada kelas evaluasi tinggi sehingga penanda yang paling tereduksi dapat menambah variabel budaya hierarki sehingga spekulasi utama diakui.

Penelitian yang dipimpin oleh Kurniawati (2018) dengan konsekuensi eksplorasinya menyatakan bahwa “Budaya Hirarki berdampak pada eksekusi pekerja di PT. Pegadaian (Persero) Kota Batam”. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dipimpin oleh Hafid dan Kurnia (2019) yang menyatakan bahwa “Budaya Hirarki berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan perwakilan pada Kelompok Masyarakat Penguasa Polewali Mandar dan Pemerintahan Penguatan Kota”.

## 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh  $t$  hitung yang ditentukan sebesar  $3,255 > t$  tabel  $1,697$  dan nilai sig  $0,003 < sig$   $0,05$ , yang berarti bahwa surat menyurat pada hakekatnya berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja pegawai pada Badan Pengurus Majene Rule Fiasco (BPBD) Kantor. Artinya keterkaitan antara faktor korespondensi dengan pelaksanaan perwakilan berada pada arah yang sama, artinya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja di Balai Besar Badan Pelaksana Bencana Daerah (BPBD) Majene, korespondensi yang efektif juga harus dibawa ke tingkat berikutnya.

Melihat situasi di Kantor Badan Pengurus BPBD Majene, disadari bahwa tolak ukur yang paling tinggi dalam menyelesaikan jajak pendapat adalah merujuk pada hal ke 7, khususnya korespondensi serius antar perwakilan di kantor BPBD Majene. Hal ini dilakukan dengan rekanan sehingga menjadikan hubungan pekerja dengan rekan kerja menjadi lebih baik sehingga menghasilkan rata-rata sebesar  $4,18\%$  yang berarti perwakilan di Kantor BPBD Pemerintahan Majene sering melakukan korespondensi ekstrem antara pekerja dan atasan. Ini adalah hal yang sangat penting, dengan komunikasi yang baik dengan rekanan, selain dapat menjaga hubungan antar pekerja dan atasan, hal ini juga dapat semakin mengembangkan kinerja yang representatif tanpa orang lain.

Petunjuk paling sedikit ada pada hal yang dicanangkan pada angka 9, khusus perwakilan di kantor BPBD Majene akan dihukum oleh pihak yang berwenang apabila melakukan kesalahan di tempat kerja sehingga normalnya sebesar  $3,75\%$ . Mengingat hal tersebut, disadari bahwa terdapat segelintir perwakilan yang tidak dapat diberikan teguran oleh pihak yang berwenang apabila melakukan kesalahan di tempat kerja dengan alasan bahwa pada dasarnya salah satu cara untuk mempekerjakan pekerja adalah lebih baik bukan sekedar teguran namun bisa dalam bentuk lain seperti memberikan bimbingan, dan sebagainya. Namun, memberikan teguran kepada petugas yang melakukan kesalahan juga merupakan hal yang patut disyukuri untuk semakin meningkatkan kinerja pekerja. Walaupun marker yang diacu pada benda ke 9 merupakan pointer yang paling tereduksi, namun pointer ini termasuk dalam kelas tinggi sehingga menambah variabel korespondensi. Jadi spekulasi berikutnya diakui.

Hal ini juga menunjukkan bahwa dengan komunikasi yang berhasil, perwakilan dapat memahami pesan-pesan tentang karya yang disampaikan oleh perintis atau antar perwakilan. Selain itu, korespondensi antar atasan dan bawahan mempunyai makna yang harus dipahami untuk mengatur korespondensi dalam organisasi. Sejalan dengan itu, eksekusi yang representatif akan meningkat.

Konsekuensi dari eksplorasi ini sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh Hilmawan et.al (2019) yang menyatakan bahwa “Korespondensi berpengaruh terhadap pemenuhan pekerjaan Perwakilan Lapas Kelas II B Rangkasbitung” dan pemeriksaan yang dipimpin oleh Haryadi et.al (2022) yang mengungkapkan bahwa “Korespondensi” Berdampak Besar Terhadap Pemenuhan Jabatan Perwakilan PT Timur Jaya Selamat Cileungsi”.

## 3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $f$  yang ditentukan sebesar  $112,063 > f$  tabel  $3,32$  dengan tingkat kepentingan  $0,000 > 0,05$ , maka spekulasi tersebut diakui, yang berarti bahwa budaya hierarki dan korespondensi secara bersama-sama pada hakekatnya mempengaruhi pelaksanaan kerja pekerja di Bencana Badan Pengurus Organisasi (Bpbd) Kantor. ) Rezim Majene.

Artinya keterkaitan budaya hirarki, korespondensi dan faktor pelaksanaan mempunyai arah yang sama, artinya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan di Kantor Badan Pengurus Bencana Rezim Majene (BPBD) juga harus menggarap korespondensi yang baik antar perwakilan dan antar perintis. sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dan mencapai tujuan institusi sesuai dengan visi dan misi yang ada serta bekerja pada ruang kerja yang layak juga.

Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh Lestari et.al (2020) yang

menyatakan bahwa “Budaya Korespondensi dan Otoritatif secara bersama-sama berdampak pada Pameran Perwakilan Dinas Tugas Provinsi Kota Medan dan Organisasi Pengurus Dendam” dan eksplorasi yang dipimpin oleh Dewi (2020) yang mengungkapkan bahwa “Budaya Hierarki dan Korespondensi secara bersama-sama berdampak pada Presentasi Pekerja PT. PLN (PERSERO) Unit Utama Kabupaten Sumatera Utara”.

#### 4. Kesimpulan

Dilihat dari hasil eksplorasi, cenderung diselesaikan sebagai berikut:

1. Budaya hirarki sama sekali mempengaruhi pelaksanaan pekerja di Kantor Badan Pengurus BPBD Majene, dengan tujuan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan di Kantor Badan Pengurus BPBD Majene, maka surat-menyurat yang bersifat memaksa juga harus diteruskan.
2. Korespondensi sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerja di Badan Pengurus Badan Pelaksana Pemerintahan Majene (BPBD), sebenarnya bermaksud untuk lebih meningkatkan pelaksanaan perwakilan di Kantor Badan Pelaksana Pemerintahan Majene (BPBD), korespondensi yang kuat juga harus diteruskan.
3. Budaya hierarki dan korespondensi bersama-sama berdampak pada pelaksanaan perwakilan di Badan Pengurus Bencana Rezim Majene (BPBD), dengan maksud untuk lebih mengembangkan pelaksanaan di Kantor Badan Pelaksana Bencana Pemerintahan Majene (BPBD), juga harus bekerja pada korespondensi yang baik antar perwakilan dan antar perintis sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dan mencapai tujuan kelembagaan sesuai visi dan misi saat ini dan selanjutnya mengembangkan tempat kerja yang layak.

#### Daftar Pustaka

- Bismala, L., Arianty, N., dan Farida, T. (2017). Berwibawa Melakukan Presentasi. Medan: Komposisi Logis Aqli dan Organisasi Eksplorasi.
- Dewi, Ayu Sri. (2020). Dampak Budaya Otoritatif dan Korespondensi Terhadap Eksekusi Perwakilan PT. PLN (PERSERO) Unit Dasar Provinsi Sumatera Utara. Medan: Staf Aspek Keuangan dan Bisnis, Sekolah Tinggi Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hafid, H., Kurnia, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 208-232.
- Haryadi, R.N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., Hamsinah, H., (2022) Pengaruh surat menyurat dan inspirasi terhadap pemenuhan kerja representatif di PT. Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Buku harian logis dewan aset (Jenius)*. Jilid 5, no 3
- Hasibuan, Malayu SP, dan Hasibuan, H. Malayu SP (2016). *Aset Manusia Dewan*. Bumi Abstrak.
- Hilmawan, H., Yumhi, Y., (2019) Dampak administrasi korespondensi dan terobosan terhadap pemenuhan kerja perwakilan Rutan Kelas II B Rangkasbitung. *Buku harian studi dewan*. Jilid 6, no 1
- Juliandi, A., Nasution, M.I., Manurung, S., dan Satriawan, B. (2016). *Menangani Informasi Eksplorasi Bisnis Dengan Spss*. (R.Franita, Ed.). Medan: Komposisi Logis Aqli dan Pendirian Eksplorasi.
- Kasmir, K. (2016). *Dewan Aset Manusia (Hipotesis Dan Praktek)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawati, E., (2018) Dampak budaya otoritatif dan lingkungan hierarki terhadap eksekusi representatif di PT. Pegadaian Persero Kota Batam. *Buku harian berlapis*. Jilid 7, no 2
- Lestari, Endang Tri dkk. (2020). Dampak Korespondensi dan Budaya Hirarki Pada Pameran Penilaian Lokal Kota Medan dan Retaliasi Para Pengurus Organisasi Pekerja. Medan: Perguruan Tinggi Darma Agung.
- Nuriyah, I. (2021). *Posisi Manusia*.

- Maghfiroh, Rika Ayu. (2022). Dampak Budaya Hierarki Terhadap Eksekusi Otoritatif pada Organisasi Pengurus Bencana Daerah Kota Probolinggo. Probolinggo: Program Studi Organisasi Pemerintahan Teritorial.
- Marta, J.D., Wijayati, D.T., (2016) Dampak budaya otoritatif dan korespondensi hierarki pada pameran pekerja PT. X Surabaya. Buku Harian Bisnis dan Dewan (BISMA). Jilid 8, no 2
- Putro, S.R.S., Santoso, U., (2019) Dampak inisiatif, budaya hierarki dan korespondensi terhadap eksekusi pekerja (belajar di sekolah menengah di bawah Pendirian Bani Saleh). Buku Harian Pintu Masuk STMIK Bani Saleh. Jilid 9, no 2
- Rizki, Muhammad dkk. (2016). Dampak Budaya Otoritatif Terhadap Eksekusi Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Penyelenggara Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Bintang. Tanjung Pinang : Lone ranger Pengurus Prodi STIE Pembangunan Tanjung Pinang. Buku Harian Administrasi dan Bisnis, Vol. 4(1) 1-11.
- Surono dan Suhirto. (2021). Dampak Budaya Hierarki dan Korespondensi terhadap Eksekusi Representatif di PT. Assistance Line (SOS) Venture Gedung Graha Adhi Media Jakarta. Buku Harian Ringan Pembukuan. Jil. 6 Nomor 1: 94-109