

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Amelia Nur Intan<sup>1</sup>, Luis Marnisah<sup>2</sup>, Susi Handayani<sup>3</sup>**  
Universitas Indo Global Mandiri, Palembang<sup>1,2,3</sup>  
luismarnisah@uigm.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 79 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta secara simultan budaya kerja dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Simpulan penelitian ini adalah bahwa semakin baik budaya kerja dan semakin efektif komunikasi internal, maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai, Pegawai Negeri

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of work culture and internal communication on employee performance at the South Sumatra Provincial Plantation Service. The research method used is a quantitative method with a causal associative approach. The population in this study was all 79 State Civil Apparatus (ASN) at the South Sumatra Provincial Plantation Service. The sampling technique used was saturated sampling, thus selecting the entire population. Data were collected through questionnaires, observations, interviews, and literature reviews. Data were then analyzed using multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The results indicate that work culture has a positive and significant effect on employee performance, internal communication has a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously, work culture and internal communication have a significant effect on employee performance. The conclusion of this study is that the better the work culture and the more effective internal communication, the higher the employee performance at the South Sumatra Provincial Plantation Service.*

**Keywords:** Work Culture, Internal Communication, Employee Performance, Civil Servants

**PENDAHULUAN**

Dalam era transformasi digital, keberhasilan organisasi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam menjalankan kebijakan publik serta memberikan pelayanan kepada Masyarakat. Oleh karena itu, kinerja ASN menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas, efisiensi, dan responsivitas penyelenggaraan pemerintahan terhadap kebutuhan

masyarakat. Kinerja yang optimal juga mencerminkan kemampuan birokrasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan strategis dan perkembangan teknologi. Namun demikian, upaya peningkatan kinerja ASN masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya dalam membangun budaya kerja yang adaptif dan menciptakan komunikasi internal yang efektif dalam organisasi pemerintah. Kedua aspek tersebut menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang memiliki peran penting dalam pengelolaan sektor strategis. Kinerja pegawai pada instansi ini sangat dipengaruhi oleh budaya kerja dan komunikasi internal yang diterapkan dalam organisasi. Budaya kerja yang berlandaskan ASN BerAKHLAK serta sistem komunikasi yang memanfaatkan saluran formal dan digital seperti aplikasi Srikandi dan media komunikasi informal menjadi bagian penting dalam mendukung efektivitas kinerja. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kinerja ASN yang profesional, berintegritas dan mampu bekerja secara efektif berdasarkan nilai-nilai budaya kerja. Pada tingkat pemerintahan daerah, fenomena permasalahan kinerja pegawai masih sering ditemukan, termasuk pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Beberapa kendala yang terjadi antara lain kurang optimalnya koordinasi antar bagian, komunikasi yang belum berjalan secara efektif antara pimpinan dan pegawai, serta belum maksimalnya implementasi nilai-nilai budaya kerja. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan belum tercapainya target kinerja secara optimal.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, terutama dalam aspek budaya organisasi yang mampu mendukung terciptanya perilaku kerja yang produktif (Marnisah et al., 2022). Selain itu juga budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi mencerminkan nilai, norma, serta perilaku yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja yang baik dapat mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, serta meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja (Baktiar et al., 2024). Selain budaya kerja, komunikasi internal juga memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi antara pimpinan dan pegawai maupun antar pegawai dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat memperlancar koordinasi kerja, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Edi Ardianto, 2023). Dengan adanya komunikasi internal yang baik, proses pengambilan Keputusan dan pelaksanaan tugas dalam organisasi dapat berjalan efektif.

Secara teoritis, budaya kerja dan komunikasi internal memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja dan komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Djohar et al., 2024) menunjukkan bahwa komunikasi internal dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga diperoleh dalam penelitian (Surya et al., 2023), (Sudiby & Dasilva, 2023), serta (Syaidina Muhammad Ali, 2023) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di instansi pemerintahan. Hal ini menegaskan bahwa penguatan budaya kerja serta perbaikan sistem komunikasi internal menjadi Langkah strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Meskipun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh budaya kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah, khususnya di Provinsi Sumatera Selatan, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris sekaligus kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan dengan subjek penelitian yaitu seluruh pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Populasi adalah mencakup seluruh elemen yang menjadi objek atau subjek penelitian yang memiliki ciri-ciri dan karakteristik tertentu (Suriani et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 79 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan, dari jurnal, buku dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian. Budaya Kerja ( $X_1$ ) merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi dan menjadi pedoman perilaku pegawai dalam bekerja (Hidayat et al., 2023). Indikator pengukuran pada variabel budaya kerja yaitu: Integritas, Profesionalisme, Dukungan Manajemen, Inovatif dan komunikasi Indikator Pengukuran pada variabel Komunikasi Internal ( $X_2$ ), proses pertukaran informasi, ide dan umpan balik antara pimpinan dan pegawai yang terjadi secara formal maupun informal dalam Upaya mendukung efektivitas dan koordinasi kerja (Sheilawati et al., 2025). Indikator Pengukuran pada variabel komunikasi internal adalah: Kejelasan Informasi, Arah dan Tujuan Komunikasi, Aksesibilitas Saluran Komunikasi, Umpan Balik dan Partisipasi dan Iklim Komunikasi. Kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi (Sukarman & Lubis, 2023). Berbagai Indikator Pengukuran pada variabel kinerja pegawai adalah: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Skala yang digunakan dalam indikator pengukuran ini adalah Skala Ordinal.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
**Validitas Untuk Variabel Budaya Kerja**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
BK 1	0,764	0,221	Valid
BK 2	0,801	0,221	Valid
BK 3	0,760	0,221	Valid
BK 4	0,720	0,221	Valid
BK 5	0,736	0,221	Valid

**Tabel 2.**  
**Validitas Untuk Variabel Komunikasi Internal**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
KI 1	0,722	0,221	Valid
KI 2	0,744	0,221	Valid
KI 3	0,775	0,221	Valid

KI 4	0,807	0,221	Valid
KI 5	0,711	0,221	Valid

**Tabel 3.**  
**Validalitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan**

Item	R hitung	R tabel	Ket.
Kinerja 1	0,705	0,221	Valid
Kinerja 2	0,738	0,221	Valid
Kinerja 3	0,712	0,221	Valid
Kinerja 4	0,737	0,221	Valid
Kinerja 5	0,752	0,221	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validalitas untuk instrument budaya kerja (tabel 1), komunikasi internal (tabel 2), dan kinerja karyawan (tabel 3) menunjukkan semua item valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi R hitungnya lebih besar dari R tabel, sehingga instrument penelitian dapat disebarkan untuk memperoleh data.

Pengujian reliabilitas pada suatu instrument penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam proses pengumpulan data sudah memiliki tingkat keandalan yang baik atau belum. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrument tersebut mampu memberikan hasil yang konsisten sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan digunakan dalam penelitian. Reabilitas dapat diukur dengan uji statistic *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ), pada suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,07$ . Hasil pengujian reabilitas data dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Budaya Kerja	0,764	Reliabel
Komunikas I Internal	0,801	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,760	Reliabel

Hasil uji reliabilitas (tabel 4) menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,70, sehingga tergolong reliabel. Hal ini menandakan bahwa setiap item kuesioner secara konsisten mampu mengukur konsep yang dimaksud dan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Dengan kata lain, instrument penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang memadai, sehingga data yang dikumpulkan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Keandalan instrument yang baik juga memperkuat validita temuan penelitian, karena jawaban responden stabil dan tidak terpengaruh oleh faktor kebetulan atau ketidakonsistenan. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengujian hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Beta		
(Constant)	9.178		2.560	.012
Budaya Kerja	.259	.223	2.048	.044
Komunikasi Internal	.234	.219	2.014	.048

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil persamaan  $Y = 9,178 + 0,259 \text{ budaya kerja} + 0,234 \text{ komunikasi internal} + e$ . Nilai konstanta sebesar 9,178 menunjukkan bahwa semua variabel independen dianggap konstan, maka variabel kinerja pegawai sebesar 9,178. Koefisien regresi budaya kerja (0,259) dan komunikasi internal (0,234) masing-masing bernilai positif dan signifikan, yang berarti setiap peningkatan pada masing-masing variabel tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Budaya Kerja	0.259	2.048	0.044
Komunikasi Internal	0.234	2.014	0.048

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel budaya kerja (Sig. 0,044; t hitung 2.048) dan komunikasi internal (Sig. 0.048; t hitung 2.014) masing-masing terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang juga didukung oleh nilai koefisien regresi yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial seluruh variabel independen memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	F hitung	Sig.
Budaya Kerja	0,259	.044	4.160	0.019
Komunikasi Internal	0,234	.048		

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 4.160 dengan signifikansi  $0,019 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti budaya kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi positif dan nilai signifikansi uji t  $< 0,05$ , yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel juga memberikan kontribusi nyata. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinilai layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas budaya kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Octora et al., (2022) yang menyatakan bahwa budaya kerja atau budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan motivasi dan membentuk perilaku kerja yang produktif. Secara empiris, budaya kerja yang diterapkan telah mampu membentuk perilaku kerja pegawai menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan tugas. Pengujian hipotesis secara parsial memperlihatkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima,

sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Raspati et al., (2025) yang mengungkapkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja yang kuat cenderung memiliki kedisiplinan yang lebih baik, menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai target organisasi.

### **Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi internal yang terjadi dalam organisasi, maka kinerja pegawai cenderung mengalami peningkatan. Pada hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Komunikasi internal berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, kebijakan, dan arahan kerja dari pimpinan kepada pegawai. komunikasi yang berjalan dengan baik memungkinkan pegawai memahami tugas, prosedur kerja, dan target yang harus dicapai secara jelas. Hal ini membantu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi antarpegawai dan antarunit kerja, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan. Hasil penelitian sejalan dengan Djohar et al., (2024) yang mengungkapkan bahwa komunikasi internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang berada dalam organisasi dengan komunikasi internal yang efektif cenderung memiliki pemahaman yang lebih jelas terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan, mampu berkoordinasi dengan baik, serta lebih responsif dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **SIMPULAN**

Bahwa budaya kerja dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Secara parsial, budaya kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, di mana semakin kuat nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin baik pula disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas pegawai. Selain itu, komunikasi internal juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin efektif proses penyampaian informasi, koordinasi, serta interaksi antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai, maka semakin meningkat pula efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Secara simultan, budaya kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan budaya kerja yang positif

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Baktiar, E., Abbas, B., & Nur, M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1292–1309. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1106>
- Djohar, A. P., Waru, T., & Andriani, R. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 12–16.

- Edi Ardianto. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima. *Journal Transformation of Mandalika*, 4(10), 552–557. <https://doi.org/10.36312/jtm.v4i10.1922>
- Hidayat, K. J., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). The Influence of Self Efficacy, Work Discipline and Work Culture on Employee Work Productivity At the Office of Population and Civil Registration in Bitung City During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal EMBA*, 11(3), 90–101.
- Marnisah, L., Kore, J. R., & Ora, F. (2022). Employee Performance Based On Competency, Career Development, And Organizational Culture. *Journal* (tidak disebutkan di artikel), 20(3).
- Octora, L., Marnisah, L., & Istianda, M. (2022). Analisis Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal* (tidak disebutkan di artikel), 13(2), 309–318.
- Raspati, M. I., Radiyanti, R., Maryam, N. S., & Tadjie, G. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal* (tidak disebutkan di artikel), 4(2), 4036–4042.
- Sheilawati, A. C., Meliala, R. M., & Bender, G. W. (2025). Strategi Komunikasi Internal Organisasi PT Fajar Mekar Indah dalam Memberdayakan Kompetensi Karyawan. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 1729–1739. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v5i6.2697>
- Sudibyoy, P., & Dasilva, K. B. S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management Research*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/10.26905/bismar.v2i1.9535>
- Sukarman, A., & Lubis, T. A. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12(03), 4. <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/22670/16425>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Definisi Populasi. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Surya, P. A., Ahiruddin, & Ifatturohiah. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulang Bawang. *Journal* (tidak disebutkan di artikel), 113–116.
- Syaidina Muhammad Ali. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 934–948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8395274>