

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA BPR BANK DAERAH KOTA MADIUN

Rona Ajeng Bujana¹⁾, Metik Asmike²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

metikasmike@unipma.ac.id

Abstrak

Keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku pegawai. Pegawai mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Jika kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik maka kinerja pegawai dan organisasi juga akan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, untuk membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk membuktikan secara empiris pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian desain kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun. 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The successful achievement of the organization's vision, mission and goals is fully supported by employee behavior. Employees have a strategic role within the company, namely as thinkers, planners and controllers of company activities because they have the talent, energy and creativity that the company really needs to achieve its goals. If the quality of human resources in an organization is good, the performance of employees and the organization will also be good. The purpose of this research is to empirically prove the influence of internal communication on employee performance, to empirically prove the influence of organizational culture on employee performance, and to empirically prove the influence of internal communication and organizational culture on employee performance at Perumda BPR Regional Bank Madiun City. The method in this research is causal design research. The sampling technique used

saturated sampling, with a total sample of 48 respondents. The data collection technique uses a questionnaire. Meanwhile, data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of the research show that 1) There is a positive and significant influence of internal communication on the performance of Perumda BPR Bank Daerah Madiun City employees. 2) There is a positive and significant influence of organizational culture on the performance of Perumda BPR Bank Daerah Madiun City employees. 3) There is a positive and significant influence of internal communication and organizational culture on the performance of Perumda BPR Bank Daerah Madiun City employees, so the third hypothesis is accepted.

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

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat tumbuh dan berkembang untuk mencapai tujuan organisasi penerapan sumber daya manusia (SDM). Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan perlu mengelola dan membina sebaik mungkin agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Dessler (2015), bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan perusahaan.

Para karyawan mempunyai caranya tersendiri untuk meningkatkan kinerja kerjanya masing-masing, misalnya dalam berkomunikasi guna untuk bertukar pendapat antara seluruh para karyawan ataupun dengan atasannya. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara para karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasannya dan komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Komunikasi memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan saling berinteraksi. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan saling membantu dan penerima pesan bias sama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksud. Komunikasi pada organisasi dapat berasal dari komunikasi internal itu sendiri.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan, budaya di

dalam organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi (*corporate culture*) yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik, budaya organisasi adalah nilai dan norma yang menentukan perilaku jajaran organisasi. Setiap individu yang tergabung di dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda, namun perbedaan itu dapat digabungkan dengan budaya organisasi bertujuan untuk menjadikan sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi (Luthans dalam Syamsir Torang, (2014:107).

Keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku pegawai. Pegawai mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Jika kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik maka kinerja pegawai dan organisasi juga akan baik (Katidjan, 2017). Oleh karena itu, pegawai memiliki peran penting dalam membentuk dan mengelola organisasi serta memanfaatkan teknologi yang ada (Thoha, 2014:113).

Berdasarkan penjelasan, peneliti melihat fenomena yang terjadi di Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun adalah Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Daerah Kota Madiun yang semula bernama Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Pasar Kotamadya Daerah Tingkat II Madiun didirikan dengan landasan hukum Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 1981 dan secara operasional bergerak dalam bidang Perbankan. Sebagai instansi yang mewujudkan pelayanan maksimal terhadap masyarakat dalam administrasi perbankan, Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun harus menciptanya pelayanan yang efektif dan efisien dalam proses perbankan. Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas yang diinginkan dari aparatur maka perlu adanya proses pengembangan sumber daya manusia yang baik seperti pendidikan dan pelatihan yang sesuai peraturan pelayanan perbankan yang ada.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al*, (2017), Udayanto *et al*, (2015), Kurniasih (2021) dan Putri *et al*

(2022) menjelaskan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Tombakan *et al*, (2019) menyatakan bahwa komunikasi internal tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sularmi (2019) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk Penelitian Girsang (2019) juga menyebutkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Sedangkan penelitian Sucipto (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ansika Jitama Teknik.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya, sedangkan Menurut Ricardianto (2018) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (Effendi, 2015). Selanjut, Wursanto (2012) menyatakan bahwa komunikasi internal adalah “komunikasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi. Jadi komunikasi hanya terjadi di dalam lingkungan organisasi sendiri”. Adapun tahapan komunikasi internal menurut Mulyana (2015) yaitu: sikap terbuka, sikap

empati, sikap mendukung, sikap positif dan aspek kesetaraan. Komunikasi internal menurut Moorhead dan Griffin (2012) menguraikan lima indikator, sebagai berikut: komunikasi tertulis, komunikasi lisan, komunikasi nonverbal, jaringan kelompok kecil, dan jaringan komunikasi organisasi

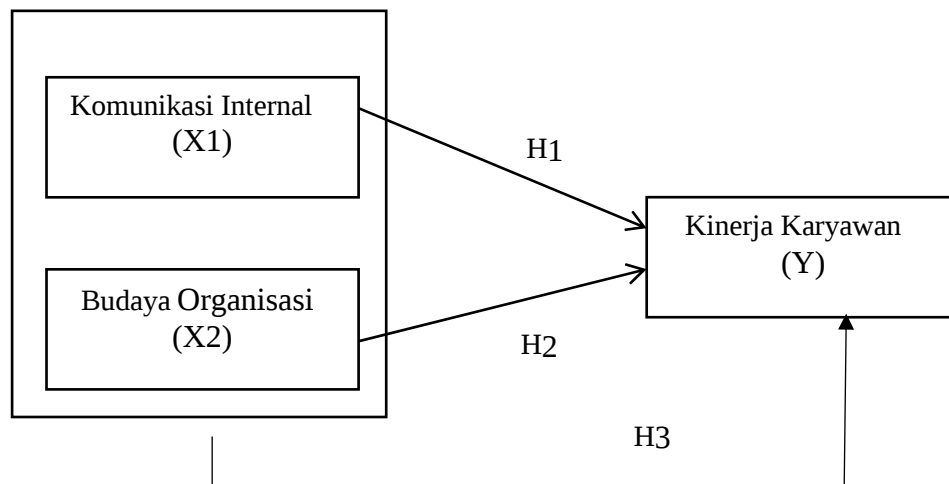
Budaya Organisasi

Penggunaan istilah Budaya Organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri (Sulaksono, 2015). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Kilmann dkk, 1988) dalam (Sudarsono, 2019). Menurut Robbins & Judge (2014) terdapat 7 indikator utama dan menjadi inti dari budaya organisasi yaitu: inovasi dan pengambilan risiko, hasil orientasi, orientasi tim, dan stabilitas.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kalimat diatas memiliki arti, kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu. Menurut Prawirosentoni (1999) dalam Sinambela (2016), menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Kalimat diatas memiliki arti, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan

tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan moral dan etika. Menurut Riani dan Hidata (2018:145) indikator kinerja, yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Menurut Sugiyono, (2020) Kerangka berpikir merupakan argumentasi yang menjelaskan hubungan yang mungkin terdapat antara berbagai faktor yang saling berkaitan. Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Modifikasi dari (Lestari et al., 2020) dan (Hidayati & Chusnah, 2018)

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Komunikasi Internal Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh komunikasi internal dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *probability sampling*. sampel penelitian ini yaitu karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun yang berjumlah 48 karyawan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi internal dan budaya organisasi. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis yang meliputi uji T dan uji F.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek tertentu. Analisis data deskriptif dalam penelitian ini dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Deskripsi Data

Statistics				
		Komunikasi Internal	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
N	Valid	48	48	48
	Missing	0	0	0
Mean		40.7292	32.0625	40.4792
Median		41.0000	32.0000	41.0000
Std. Deviation		3.86880	3.37958	3.90302
Minimum		30.00	24.00	32.00
Maximum		49.00	40.00	49.00

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menggambarkan hasil dari nilai rata-rata (mean), media, nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel komunikasi internal (X1) diperoleh nilai mean sebesar 40,7292, median sebesar 41,0000, standar deviasi sebesar 3,86880, dengan nilai minimum sebesar 30,00 dan nilai maksimum sebesar 49,00.
- 2) Pada variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai mean sebesar 32,0625, median sebesar 32,0000, standar deviasi sebesar 3,37958, dengan nilai minimum sebesar

24,00 dan nilai maksimum sebesar 40,00.

- 3) Pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai mean sebesar 40,4792, median sebesar 41,0000, standar deviasi sebesar 3,90302, dengan nilai minimum sebesar 32,00 dan nilai maksimum sebesar 49,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *one sample kolmogorv smirnov* sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50680603
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.102
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan *one sample kolmogorv smirnov* dengan keputusan pembelian sebagai variabel dependen menghasilkan nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar 0,073 atau lebih besar dari 0,05 artinya data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.983	1.427		3.492	.000
Komunikasi Internal	.553	.090	.548	6.120	.000
Budaya Organisasi	.500	.103	.433	4.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel komunikais (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel *Display Product* (X_3) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y).

Uji F

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.267	2	304.634	128.463	.000 ^b
	Residual	106.712	45	2.371		
	Total	715.979	47			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Internal						

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 128,463 > F_{tabel} = 3,191$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi internal dan budaya organisasi maka kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun juga meningkat.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.844	1.3993
a. Predictors: (Constant), Display Product , Food Vlogger, E-Wom				
b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian				

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan dari tabel 5 hasil uji determinasi (Uji R) dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,922 atau 92,2%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 14,9% dipengaruhi oleh faktor variabel lain.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya komunikasi internal yang baik maka kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun juga akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun juga akan semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya komunikasi internal budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun juga akan semakin meningkat.

E. SARAN

Saran bagi peneliti selanjutnya untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi keputusan pembelian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, S. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor Syaidina Muhammad Ali Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol 9. No.17. 934–948.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.

Dipayana, G. B., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 6. No.2 37–46.

Fauzi, A. F. F., Nurmayanti, S., & Sulaimiah. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol 5, No. 15.4989–4996. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i11.1097>

Hidayati, R., & Chusnah. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di Pt. Duta Laserindo Metal. *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.No.1, 9–19. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v1i02.446>

Islamiyah, P. O. (2021). Peran Komunikasi dan Budaya Organisasi pada KinerjaPT. Baja Stainless. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, Vol.2. No.1 63–68.

Kartini, T. M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Ilmu*, Vol.14. No. 2. 58–67. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v2i2.494>

Lestari, E. T., Matondang, S., & Pardede, E. (2020). Pengaruh Komunikasi DanBudaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak DanRetribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, Vol. 4. No.1. 127–146. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i1.21>

Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86–97. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.549>

Pranita, M. D. A., & Dewi, I. A. M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *Jurnal Widya Manajemen*, Vol.1. No.1. 114–127.

Pratama, A. R., Umi, H., & Dahniar, D. (2021). The Influence of Organizational Culture and Communication on Employee Performance Studies on Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Banjarmasin and Banjarbaru areas , South Kalimantan. *IJEBAR (International Journal of Economics, Business, and Accounting Research)*, Vol. 5.No.2. 161–179.

Prawatya, D. A., & Raharjo, S. T. (2012). Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi. *Diponegoro Journal of Management*, 1(1), 1–9.

Puspasari, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Paramita Bangun Sarana TBK. *Journal of Economics & Business*, Vol.10.No.1. 47–58.

Santoso, S. (2019). *Panduan Lengkap SPSS Versi 2.0*. PT. Elek MediaKomputindo.

Sudarsono. (2019). *BUDAYA ORGANISASI SUDARSONO STAI Denpasar Bali*. 1–13.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. books.google.com.

Sumarno, A., & M. Ali Iqbal. (2022). the Effect of Internal Communication and Employee Well-Being on Employee Performance, Mediated Thru EmplpyeeEngagement (Study At Pt Wuzu). *Dinasti International Journal of Management Science*, Vol.3.No.6 1015–1031. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6.1303>

Suryani, D. R., & Hendarwati, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Wonogiri. *Prima Ekonomika*, Vol.10.No.2 51–79. <http://jurnal.stieykp.ac.id/index.php/prima-ekonomika/article/view/92>

Tafsir, M., Alam, W. I., Kanto, M., & Data, M. U. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, Vol.6.No.1. 161–169. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3523>

Wijaya, C., Siregar, E. R., Barus, R. A. B., Zahraini, A., Della, F., & Munawaroh, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.6. No.2. 13310–13318. <https://doi.org/10.46937/16201825198>

Yunianto, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arga Beton Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, Vol.6. No.3. 214–226. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i3.532>