JURNAL FOKUS MANAJEMEN
e-ISSN 2809-9141
p-ISSN 2809-9931
OPEN ACCESS
sinta

The Effect of Internal Communication and Workload on Employee Performance at PT Bali Kharisma Persada's Palembang Branch

Pengaruh Komunikasi Internal dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bali Kharisma Persada Cabang Palembang

Yosi Andriani [1]; Esty Naruliza [2]; R. Y. Effendi [3]
[1,2,3]*Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*
Email: [1] yosiandriani2018@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [05 September 206]
Revised [02 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Internal Communication; Workload; Employee Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang, baik secara parsial maupun simultan. PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang merupakan perusahaan mitra pemeliharaan menara Base Transceiver Station (BTS) jaringan Telkomsel yang beroperasi pada wilayah kerja luas meliputi Palembang, Banyuasin, dan Musi Banyuasin, sehingga komunikasi internal yang efektif dan pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi kunci keberhasilan operasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh 68 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial (t hitung 7,525 > t tabel 1,997; signifikansi <0,001), demikian pula Beban Kerja (t hitung 3,578 > t tabel 1,997; signifikansi <0,001). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan F hitung 257,329 > F tabel 3,14 (signifikansi <0,001). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,888 menunjukkan bahwa Komunikasi Internal dan Beban Kerja mampu menjelaskan 88,8% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 11,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = -0,498 + 0,413X1 + 0,350X2. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi internal dan pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Internal Communication and Workload on Employee Performance at PT. Bali Kharisma Persada Palembang Branch, both partially and simultaneously. PT. Bali Kharisma Persada Palembang Branch is a maintenance partner for Telkomsel's Base Transceiver Station (BTS) towers, operating across a wide working area covering Palembang, Banyuasin, and Musi Banyuasin, making effective internal communication and proportional workload management critical to operational success. This study used a quantitative associative approach with a saturated sampling technique involving all 68 employees as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that Internal Communication has a positive and significant partial effect on Employee Performance (t-value 7.525 > t-table 1.997; significance <0.001), and so does Workload (t-value 3.578 > t-table 1.997; significance <0.001). Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on Employee Performance, with an F-value of 257.329 > F-table 3.14 (significance <0.001). The coefficient of determination (R^2) of 0.888 indicates that Internal Communication and Workload explain 88.8% of the variation in Employee Performance, while the remaining 11.2% is explained by other factors outside this study. The resulting regression equation is Y = -0.498 + 0.413X1 + 0.350X2. These findings indicate that improving the quality of internal communication and managing workload proportionally can continuously drive improvements in employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era digital menjadikan jaringan telekomunikasi sebagai infrastruktur penting yang mendukung hampir seluruh aktivitas masyarakat, sehingga perusahaan penyedia jaringan maupun perusahaan mitra operasional dituntut menyediakan layanan yang cepat, stabil, dan bebas gangguan. PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang merupakan salah satu perusahaan mitra yang bergerak dalam pemeliharaan menara Base Transceiver Station (BTS) jaringan Telkomsel, dengan wilayah kerja yang luas meliputi Palembang, Banyuasin, dan Musi Banyuasin. Keberhasilan operasional perusahaan ini sangat bergantung pada pola komunikasi internal dan pengelolaan beban kerja karyawan lapangan.

Komunikasi internal dipandang sebagai aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mampu menciptakan koordinasi, kejelasan instruksi, dan hubungan kerja yang harmonis (Ria Astri Yani et al., 2023). Menurut Yateno, (2020) komunikasi adalah aktivitas yang dilakukan oleh

seseorang atau lebih berupa penyampaian dan penerimaan pesan yang menimbulkan efek dan kesempatan untuk arus balik. Berdasarkan observasi awal, pola komunikasi di PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang masih bersifat berjenjang: informasi kerusakan tower tidak disampaikan langsung dari admin kepada tim teknis, melainkan melalui pihak Operation Maintenance Center (OMC) terlebih dahulu sebelum diteruskan ke koordinator lapangan. Alur berjenjang ini memperpanjang waktu respons, terutama ketika tim lapangan berada pada wilayah blind spot sinyal.

Selain komunikasi internal, beban kerja turut menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mapata, (2024) beban kerja merupakan elemen kritis dalam dinamika organisasi yang memengaruhi produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan lapangan PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang menghadapi beban kerja fisik berupa jarak tempuh yang jauh dan kondisi geografis yang menantang, serta beban kerja mental berupa kesiapsiagaan (on-call) 24 jam. Meskipun demikian, perusahaan berhasil mempertahankan capaian zero pending target tanpa menerapkan jam kerja lembur, walaupun persoalan pekerjaan ulang (rework) akibat kerusakan susulan pada komponen tower yang berbeda masih dijumpai di lapangan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa di balik capaian target yang secara kuantitas baik, masih terdapat tantangan pada sisi kualitas dan efisiensi kerja yang belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Komunikasi Internal dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang, baik secara parsial maupun simultan, dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menambah referensi ilmu manajemen sumber daya manusia, dan secara praktis diharapkan membantu manajemen mengevaluasi pola komunikasi dan penataan beban kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Komunikasi internal adalah komunikasi antara atasan dan bawahan atau antarsesama bawahan yang memberikan dorongan semangat kerja sama pada masing-masing individu (Yateno, 2020) Indikator komunikasi internal menurut Yateno, (2020) meliputi: (1) kemudahan memperoleh informasi, (2) intensitas komunikasi, (3) efektivitas komunikasi, (4) tingkat pemahaman pesan, dan (5) perubahan sikap. Beban kerja merupakan elemen kritis dalam dinamika organisasi yang memengaruhi produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan pencapaian tujuan perusahaan (Mapata, 2024) dengan indikator: (1) kondisi pekerjaan, (2) penggunaan waktu kerja, dan (3) tujuan yang harus dicapai.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, yang dapat diukur melalui Key Performance Indicator (KPI) atau target yang telah ditetapkan sebelumnya (Naruliza et al., 2026) Menurut Kasmir, (2022), indikator kinerja karyawan meliputi: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, dan (3) perilaku kerja. Ketiga indikator ini digunakan sebagai dasar pengukuran variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini.

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. (Febiola et al., 2024) menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Divisi Assurance STO Telkom Johar. (Munthe & Tiorida, 2024) serta (Rizal Muntaz et al. 2024) juga mengonfirmasi pengaruh positif komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. (Deviani et al., 2024) menemukan bahwa komunikasi yang kredibel dan konsisten meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Di sisi beban kerja, (Iriansyah et al., 2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia, sedangkan (Putri Wulandari, 2025) menemukan kontribusi kuat beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BPS Kota Palembang. Penelitian relevan lainnya turut memperkuat kerangka teori penelitian ini, di antaranya (Kurniasih, 2021), (Arung & Sari, 2022), (Marisya, 2022), (Meyok et al., 2024), (Pahira & Rinaldy, 2023), (Pohan, D. D., 2021), (Puspitasari & Danaya, 2022), (Silalahi et al., 2022), (Widiyanarti et al., 2022), dan (Ermeila et al., 2025).

Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam kerangka manajemen sumber daya manusia (Ria Astri Yani et al., 2023) Komunikasi internal yang efektif memudahkan penyampaian instruksi kerja dan target operasional, sedangkan pengelolaan beban kerja yang proporsional menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan. Kombinasi kedua faktor ini diduga menentukan kualitas kinerja karyawan, baik dari sisi kuantitas, kualitas, maupun perilaku kerja.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H1 = Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; H2 = Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; H3 = Komunikasi Internal dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
e-ISSN 2809-9141
p-ISSN 2809-9931

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif (Naruliza, 2025) dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu Komunikasi Internal (X1) dan Beban Kerja (X2), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang yang berjumlah 68 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya kurang dari 100 orang (Kasmir, 2022), sehingga sampel penelitian berjumlah 68 responden.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi Internal (X1) dan Beban Kerja (X2), yaitu variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas (Kasmir, 2022) Komunikasi Internal diukur melalui lima indikator (kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap), Beban Kerja diukur melalui tiga indikator (kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan tujuan yang harus dicapai), dan Kinerja Karyawan diukur melalui tiga indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan perilaku kerja), yang seluruhnya diukur menggunakan skala Likert.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju), terdiri atas 22 item pernyataan yang mencakup indikator ketiga variabel, serta wawancara pendukung dengan pihak administrasi perusahaan. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan literatur pendukung. Uji validitas instrumen menggunakan analisis korelasi Product Moment Pearson, dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (n=68, α=5%) sebesar 0,239. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,70 (Kasmir, 2022).

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor/VIF), dan uji heteroskedastisitas (scatterplot). Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, dilengkapi dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial) untuk menguji pengaruh Komunikasi Internal dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden penelitian berjumlah 68 orang, didominasi oleh laki-laki sebanyak 65 orang (99%), berusia 20-30 tahun sebanyak 34 orang (61%), berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 38 orang (56%), dan memiliki masa kerja 3-5 tahun sebanyak 22 orang (32%). Karakteristik ini mencerminkan bahwa responden didominasi oleh tenaga teknis usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup matang di bidang pemeliharaan jaringan telekomunikasi. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi Internal (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,239), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	0,943	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,877	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,929	Reliabel

Sumber : Output SPSS, Data diolah (2026)

Seluruh nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 (> 0,05). Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,227 (> 0,10) dan VIF sebesar 4,407 (< 10,00) pada kedua variabel bebas, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik pada scatterplot menyebar tanpa pola tertentu di atas dan di bawah angka nol, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	-0,498	-	-
Komunikasi Internal (X1)	0,413	7,525	0,000
Beban Kerja (X2)	0,350	3,578	0,000

Sumber : Output SPSS, Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi Y = -0,498 + 0,413X1 + 0,350X2. Nilai t hitung Komunikasi Internal (X1) sebesar 7,525 lebih besar dari t tabel 1,997 dengan signifikansi <0,001, sehingga Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (H1 diterima). Nilai t hitung Beban Kerja (X2) sebesar 3,578 lebih besar dari t tabel 1,997 dengan signifikansi <0,001, sehingga Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (H2 diterima). Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 257,329 lebih besar dari F tabel 3,14 dengan signifikansi <0,001, sehingga Komunikasi Internal dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H3 diterima). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,888 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan 88,8% variasi Kinerja Karyawan, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,942 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antarvariabel.

Pembahasan

Pengaruh positif Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap karyawan berperan penting dalam mendukung penyelesaian pekerjaan pemeliharaan BTS. Meskipun alur informasi di PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang masih berjenjang melalui OMC dan sebagian wilayah kerja mengalami keterbatasan sinyal (blind spot), mayoritas karyawan tetap menilai bahwa informasi yang dibutuhkan masih dapat diperoleh sehingga tidak menghambat penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan (Febiola et al., 2024) yang menyimpulkan bahwa komunikasi internal yang baik membantu karyawan menavigasi keterbatasan lingkungan kerja fisik, serta dengan (Munthe & Tiorida, 2024) yang mengonfirmasi bahwa komunikasi internal yang efektif secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh positif Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan mengindikasikan bahwa beban kerja yang dihadapi karyawan lapangan, meskipun cukup berat akibat luasnya wilayah kerja dan tuntutan kesiapsiagaan 24 jam, masih berada pada tingkat yang dapat dikelola sehingga justru mendorong peningkatan produktivitas. Kondisi zero pending target yang konsisten dicapai setiap bulan tanpa penerapan jam lembur menjadi bukti nyata bahwa penggunaan waktu kerja dan pencapaian tujuan dikelola secara efektif oleh karyawan, meskipun persoalan rework akibat kerusakan susulan pada komponen tower yang berbeda tetap menjadi tantangan tersendiri. Hasil ini konsisten dengan temuan (Iriansyah et al., 2024) pada Bank Syariah Indonesia serta (Putri Wulandari, 2025) di BPS Kota Palembang yang sama-sama menemukan pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja pegawai.

Secara simultan, Komunikasi Internal dan Beban Kerja terbukti menjadi prediktor yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi sebesar 88,8%. Sejalan dengan pandangan (Naruliza et al., 2026) bahwa kinerja karyawan yang optimal terbentuk dari sinergi antara kompetensi individu dan dukungan sistem manajerial yang terkoordinasi dengan baik, temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memperoleh dukungan komunikasi internal yang baik sekaligus mampu mengelola beban kerjanya secara proporsional akan menghasilkan kinerja yang optimal, baik dari sisi kuantitas, kualitas, maupun perilaku kerja. Implikasi manajerialnya, manajemen PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang perlu terus mengoptimalkan sistem tiket OMC dan saluran komunikasi digital, sembari memastikan distribusi beban kerja yang adil dan proporsional di antara seluruh teknisi lapangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (t hitung 7,525 > t tabel 1,997; sig. <0,001), dengan koefisien regresi 0,413; (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (t hitung 3,578 > t tabel 1,997; sig. <0,001), dengan koefisien regresi 0,350; (3) Komunikasi Internal dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (F hitung 257,329 > F tabel 3,14; sig. <0,001), dengan koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,888; dan (4) persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah Y = -0,498 + 0,413X1 + 0,350X2, yang menunjukkan bahwa peningkatan kedua variabel secara sinergis mendorong peningkatan Kinerja Karyawan yang lebih optimal di PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang.

Saran

Bagi PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang, manajemen disarankan untuk: (1) meningkatkan kualitas komunikasi internal dengan memperkuat sistem tiket OMC, mengadakan briefing harian yang terstruktur, dan memanfaatkan teknologi digital secara optimal; (2) mengelola beban kerja secara proporsional melalui pemetaan ulang wilayah tugas dan penyediaan fasilitas pendukung lapangan yang memadai; serta (3) mempertahankan budaya kerja positif melalui penghargaan bagi karyawan berprestasi. Bagi penelitian selanjutnya, mengingat Komunikasi Internal dan Beban Kerja hanya mampu menjelaskan 88,8% variasi Kinerja Karyawan, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, atau kepemimpinan, serta mempertimbangkan variabel mediasi seperti stres kerja untuk memperkaya pemahaman mengenai dinamika kinerja karyawan pada industri telekomunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

Deviani, E., . S., & Anggela, F. P. (2024). Peran Komunikasi Internal Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di PT Jaya Kencanamas Farma. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS), 4(4), 597–605. https://doi.org/10.47233/jebs.v4i4.1928

Ermeila, S., Mario, A., Yani, R. A., & Andaryani, S. (2025). Dampak Kemampuan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedamaian Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 21(4), 750–761. https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i4.18063

Febiola, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Assurance Sto Telkom Johar. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 13(4), 865–873.

Fiansi, Nirma Rosalia, Ria Astri Yani, R., Arham, Edah Jubaedah, Dian Anita, Agustinus Sihombing, Nining Latianingsih, Hertya Andriani, A. S., Paramita, Rasty Yulia, Evie Farida Juliartha Hotmaida Rismauli, Prisilia Talakua, Y., & Asri, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Number 1).

Iriansyah, P., Adriani, Z., & Sumarni, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Jambi Dr. Sutomo. Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan, 1(3), 92–99. https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.525

Kasmir. (2022). Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis. In Hlm.

Kurniasih. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KOMUNIKASI EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI. 5(1).

Lumika Arung, A., & Purnama Sari, W. (2022). Analisis Komunikasi Internal dalam Membangun Kinerja yang Baik. Kiwari, 1(2), 350–355.

Mapata, Dg., D. (2024). MSDM (Teori dan Penerapannya dalam organisasi). In Sustainability (Switzerland) (Vol. 11, Number 1).

Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(4), 553–562. https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065

Meyok, M., Fanggidae, R. P. C., Riwu, Y. F., & Nursiani, N. P. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI The Influence of Workload and Compensation on Employee. Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 1321–1336.

Munthe, K., & Tiorida, E. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(1), 86. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.549

Naruliza, E., Marlina, M., Effendi, R. Y., & Hermantoalyafiq, H. (2026). The Influence Of Leadership Style On Employee Performance: A Case Study At PT Sako Indah Gemilang, Palembang City. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital, 5(1), 39–44. https://doi.org/10.37676/jambd.v5i1.9325

Naruliza Esty, M. C. I. H. T. W. S. A. K. N. N. A. R. S. N. M. R. P. A. B. M. S. (2025). Metode Penelitian Manajemen. In Eureka Media Aksara (Vol. 1, Number October 2021). CV. Mega Press Nusantara.

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3(02), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Pohan, D. D., & fitria U. S. (2021). Jenis-jenis komunikasi. Journal Educational Research and Social Studies, 2, 29–37.

Puspitasari, D., & Putra Danaya, B. (2022). Pentingnya Peranan Komunikasi Dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, Dan Tertulis (Literature Review Manajemen). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(3), 257–268. https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.817

Putri Wulandari. (2025). Pengaruh Beban kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di BPS KOTA PALEMBANG.

Rizal Muntaz, A. R. F. P. N. R. O. T. F. P., & Muhamad Ilham, A. L. M. F. B. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Mahasiswa Kreatif, 1(3), 34–42. https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14281418

Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 334–354. https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2139

Widiyanarti, T., Fadianti, C. A., Yunandar, F., Ningsih, F. S., Aji, J. F., & Syifa, M. (2022). Analisis Perbedaan Pola Komunikasi Verbal dan Non-Verbal dalam Interaksi Antar Budaya. Interaction Communication Studies Journal, 1(3), 12. https://doi.org/10.47134/interaction.v1i3.3285

Yateno. (2020). Prilaku Organisasi Corporate Approach. UPP STIM YKPN.