

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI PERPUSTAKAAN KOTA
LUBUKLINGGAUFito Fiolan^{1*} Surajiyo², Supriyanto³^{1, 2, 3} Universitas Bina Insan Lubuklinggau* fitofiolan1@gmail.com, surajiyo@univbinainsan.ac.id, supriyanto@univbinainsan.ac.id

Abstract

This study discusses whether Competence and Internal Communication affect Employee Performance through Work Culture as a Moderating Variable at the Lubuklinggau City Library. The purpose of this study is to determine the effect of Competence and Internal Communication on Employee Performance through Work Culture as a Moderating Variable at the Lubuklinggau City Library. This study employs a quantitative research design. The population and sample used in this study include all employees at the Lubuklinggau City Library, totaling 48 employees. Data collection techniques involve observation, interviews, and documentation. Data analysis uses the t-test and F-test. The results of the study show that: There is a significant effect of Competence on Work Culture at the Lubuklinggau City Library, where $t_{count} (2.211) > t_{table} (1.671)$. There is a significant effect of Internal Communication on Employee Performance at the Lubuklinggau City Library, where $t_{count} (5.177) < t_{table} (1.671)$. There is a significant effect of Work Culture on Employee Performance at the Lubuklinggau City Library, where $t_{count} (4.615) < t_{table} (1.671)$. There is a significant effect of Competence and Internal Communication simultaneously on Performance at the Lubuklinggau City Library, where $F_{count} (7.525) > F_{table} (2.53)$. Internal Communication strengthens Employee Performance through Work Culture as a Moderating Variable at the Lubuklinggau City Library by 81.2%, which is in the high category. Competence and Internal Communication strengthen the effect on Employee Performance through Work Culture as a Moderating Variable at the Lubuklinggau City Library by 65.8%, which is in the moderate category.

Keywords: Competence, Internal Communication, Employee Performance, Work Culture

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia untuk pengembangan manajemen Organisasi merupakan syarat utama di Era Globalisasi agar mampu bersaing dan mandiri. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan Organisasi mampu meningkatkan daya saingnya dan berani menghadapi tantangan beserta implikasinya yaitu menghadapi perubahan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan Organisasi (Sundari & Zuripal, 2024).

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu Organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah Organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu tercapainya tujuan serta kelangsungan hidup Organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut (Suwarno et al., 2022).

Kompetensi pada dasarnya merupakan keterampilan, pengetahuan, keahlian, kemampuan yang berhubungan dengan tingkat kinerja suatu pekerjaan seperti pemecahan masalah, pemikiran analitik dan kepemimpinan yang harus dimiliki seseorang dalam memegang jabatan kompetensi mendayagunakan sarana teknologi Informasi berupa perangkat lunak (*software*), (Irmayanti et al., 2020).

Komunikasi Internal merupakan suatu proses penyampaian informasi baik secara lisan maupun verbal dari satu pihak kepada pihak lain yang menerima informasi didalam suatu Organisasi. Informasi yang dikomunikasikan dapat berupa pesan, ide ataupun gagasan. Komunikasi merupakan suatu yang sangat penting bagi perusahaan, tanpa adanya komunikasi perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, karena dengan komunikasi, pegawai dapat bertukar pikiran, ide, ataupun gagasan (Hidayat, 2021).

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam Organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal Pada divisi umum dan SDM Ditemukan adanya permasalahan seperti Implementasi dari visi, misi maupun motto rumah sakit belum sepenuhnya tercapai oleh beberapa pegawai (Irmayanti et al., 2020).

Perpustakaan Kota Lubuklinggau merupakan lembaga layanan publik yang berada di bawah naungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Perpustakaan ini memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui penyediaan layanan informasi, pengembangan literasi, serta pembudayaan kegemaran membaca bagi masyarakat Kota Lubuklinggau.

Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (Perpurasipda) Kota Lubuklinggau telah menyelenggarakan layanan Perpustakaan kepada masyarakat sejak bulan September 2004, dengan status kelembagaannya yang dibentuk berdasarkan Perda Kota Lubuklinggau Nomor 22 Tahun 2003 tanggal 23 Desember 2003 dan telah diperbaharui sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 menjadi Perda Nomor 3 Tahun 2008.

Perpustakaan Kota Lubuklinggau dibangun sebagai wujud kesungguhan Pemerintah setempat untuk mendukung kemajuan Pendidikan dan pengembangan kemampuan membaca masyarakat. Adanya Perpustakaan ini berkaitan erat dengan pertumbuhan Kota Lubuklinggau sebagai Wilayah mandiri yang memerlukan sumber informasi dan tempat belajar bagi semua kalangan masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Perpustakaan Kota Lubuklinggau, ditemukan adanya fenomena kinerja pegawai yang belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pencapaian tujuan Organisasi. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas-tugas pelayanan Perpustakaan secara tepat waktu, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada pemustaka.

Fenomena kompetensi dapat diamati melalui keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam mengelola sistem teknologi Perpustakaan serta memberikan layanan kepada pengunjung. Beberapa pegawai masih membutuhkan pengembangan keterampilan teknis, seperti penguasaan aplikasi Perpustakaan berbasis komputer, serta kemampuan komunikasi untuk melayani pengunjung dengan baik. Situasi ini bisa berdampak pada kenyamanan dan kepuasan pengunjung dalam menggunakan layanan Perpustakaan.

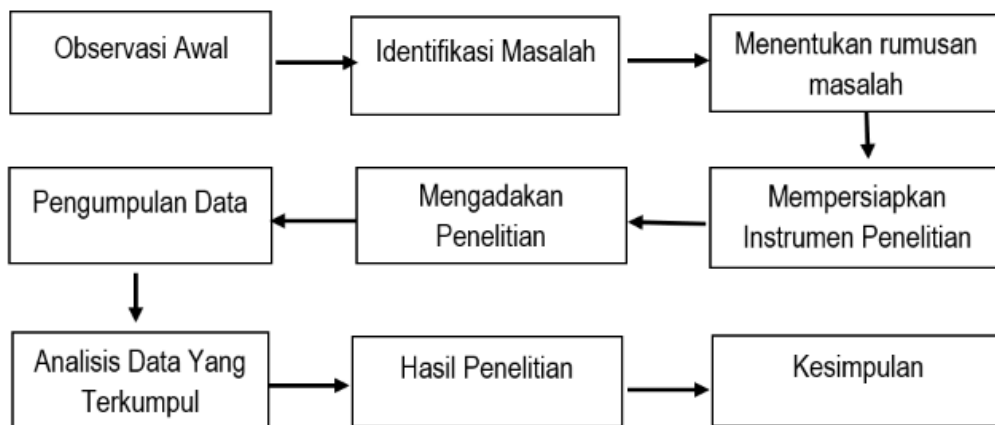
Fenomena Komunikasi Internal di Perpustakaan Kota Lubuklinggau menunjukkan bahwa penyampaian informasi antara pimpinan dan pegawai serta antar pegawai belum sepenuhnya berjalan efektif. Arah kerja belum selalu dipahami secara seragam, sementara penyampaian laporan dan kendala dari pegawai kepada pimpinan belum terstruktur dengan baik. Selain itu, koordinasi antar bagian masih menghadapi kendala dalam pertukaran informasi, sehingga berpotensi memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas dan pelayanan Perpustakaan.

Adapun fenomena budaya kerja di Perpustakaan Kota Lubuklinggau memperlihatkan bahwa penerapan nilai-nilai integritas, profesionalisme, tanggung jawab, inovasi, dan keteladanan belum sepenuhnya maksimal. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, masih dibutuhkan peningkatan konsistensi antara peraturan dan praktik kerja, penyelesaian tugas secara menyeluruh, serta pengembangan inovasi layanan. Selain itu, peningkatan sikap keteladanan harus terus dilakukan agar dapat menjadi teladan yang baik dalam mendukung peningkatan kualitas kinerja dan pelayanan Perpustakaan.

Berdasarkan uraian dari konteks latar belakang yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai dengan budaya kerja sebagai variabel moderasi.

METHOD

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data empiris berupa angka-angka yang diperoleh melalui pengukuran dan dianalisis dengan teknik statistik. Data tersebut digunakan untuk memecahkan permasalahan tertentu sehingga dapat ditarik kesimpulan yang berlaku bagi populasi atau sampel yang diteliti.



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada dalam suatu wilayah generalisasi dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji, sehingga dari penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan. Karena itu, peneliti perlu menentukan dengan jelas batasan dan karakteristik populasi agar proses penelitian berjalan tepat sasaran dan kesimpulannya tetap relevan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 orang pegawai yaitu berstatus PNS Perpustakaan Kota Lubuklinggau. Sampel dalam penelitian ini melibatkan semua populasi dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang berstatus PNS/ASN.

Data penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu data menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek atau objek penelitiannya maupun narasumber yang terlibat. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penggunaan instrumen penelitian, seperti kuisioner atau angket, pedoman wawancara terstruktur, serta kegiatan survey lapangan melalui pengukuran maupun observasi secara langsung pada objek penelitian. Data sekunder merupakan jenis data yang dikumpulkan dengan cara diperolehnya secara tidak langsung. Dimana data sekunder telah disiapkan oleh pihak-pihak tertentu, institusi/lembaga terkait, ataupun hasil dari penelitian sebelumnya.

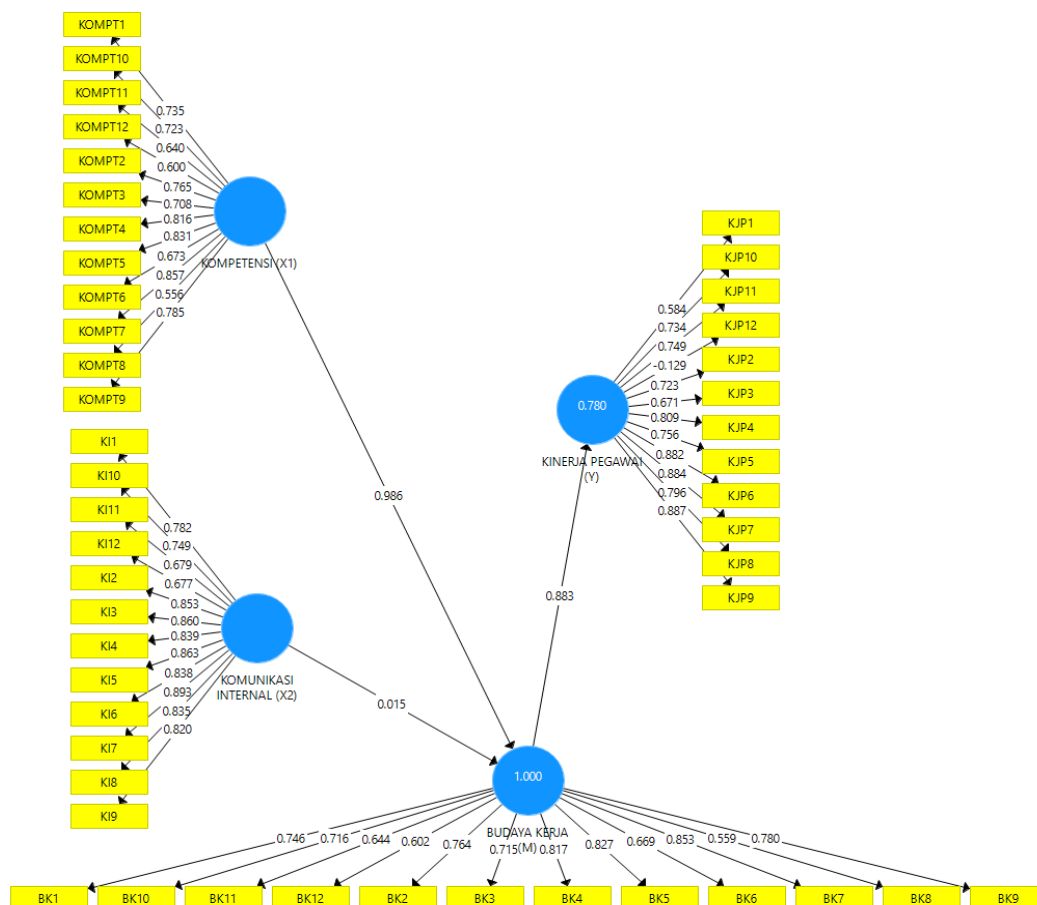
Teknik pengumpulan melalui observasi, wawancara dan kuisisioner. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian oleh peneliti. Pengumpulan data dilakukan dengan mengacu pada pedoman wawancara yang telah disusun sebagai instrument penelitian. Peneliti melaksanakan wawancara dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun sejumlah pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk kuisisioner untuk dijawab oleh responden sesuai dengan kebutuhan setiap variabel penelitian. Metode analisis data menggunakan F-Square. Nilai f^2 yang dianggap baik adalah lebih dari 0,15. Jika nilai tersebut terpenuhi, maka variabel laten eksogen dinilai memiliki pengaruh yang sedang atau moderat dalam model structural.

RESULTS

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program SmartPLS 3.

Adapun kolaborasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 2. Output Pengujian *Outer*

Berdasarkan gambar 2., menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai *Outer Loading*

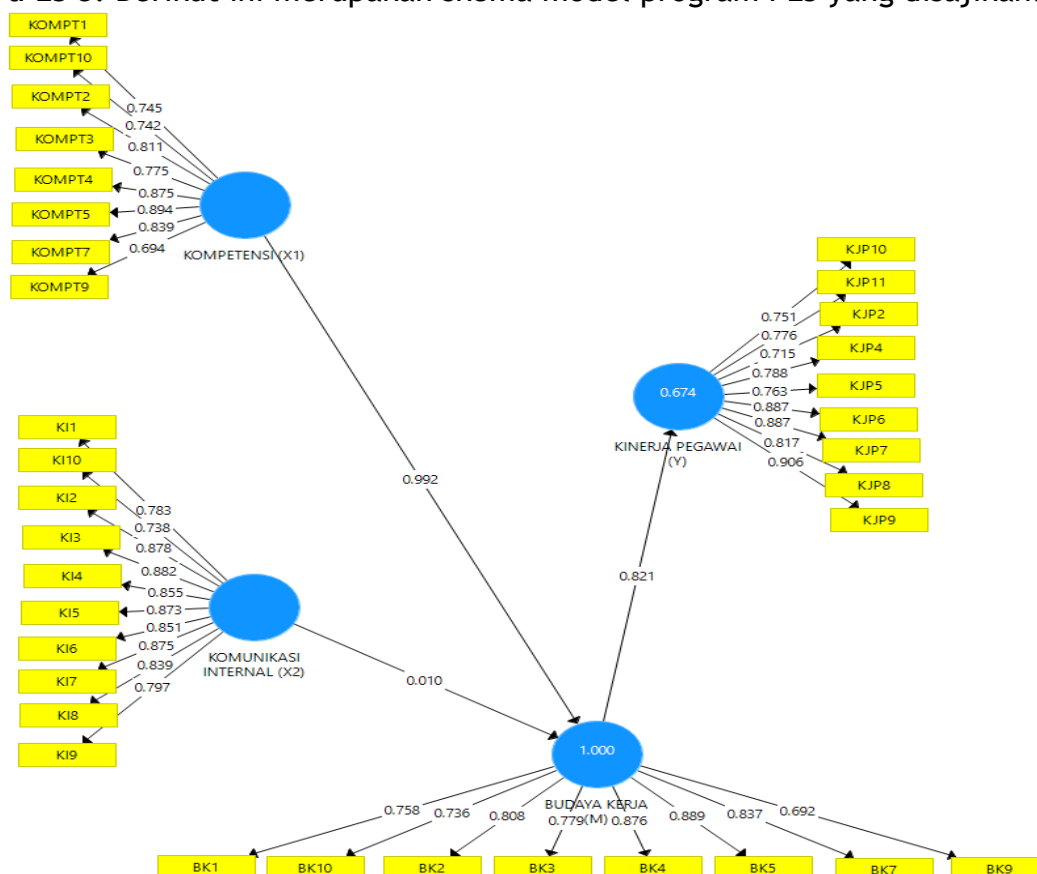
Variabel	Indikator	Kompetensi	Komunikasi Internal	Kinerja Pegawai	Budaya Kerja
Kompetensi	KOMPT 1	0.735			
	KOMPT 2	0.765			
	KOMPT 3	0.708			
	KOMPT 4	0.816			
	KOMPT 5	0.831			
	KOMPT 6	0.673			
	KOMPT 7	0.857			
	KOMPT 8	0.556			
	KOMPT 9	0.785			
	KOMPT 10	0.723			
	KOMPT 11	0.640			
	KOMPT 12	0.600			
Komunikasi Internal	KI 1		0.782		
	KI 2		0.853		
	KI 3		0.860		
	KI 4		0.839		
	KI 5		0.863		
	KI 6		0.838		
	KI 7		0.893		
	KI 8		0.835		
	KI 9		0.820		
	KI 10		0.749		
	KI 11		0.679		
	KI 12		0.677		
Budaya Kerja	BK1			0.746	
	BK2			0.764	
	BK3			0.715	
	BK4			0.817	
	BK5			0.827	
	BK 6			0.669	
	BK 7			0.853	
	BK 8			0.559	
	BK 9			0.780	
	BK 10			0.716	
	BK 11			0.644	
	BK 12			0.602	
Kinerja Pegawai	KJP 1				0.584
	KJP 2				0.723
	KJP 3				0.671
	KJP 4				0.809
	KJP 5				0.756

KJP 6				0.856
KJP 7				0.884
KJP 8				0.796
KJP 9				0.887
KJP 10				0.734
KJP 11				0.749
KJP 12				-0.129

Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2026

Hasil dari nilai *outer loading* seluruh Konstruknya pada tabel 4.8, menunjukkan bahwa terdapat nilai *outer loading* di bawah 0.70 dapat dilihat pada variabel Kompetensi (KOMPT) yang memiliki 4 nilai tergolong tidak valid sedangkan 8 dinyatakan valid, sedangkan nilai variabel Komunikasi Internal (KI) sebanyak 2 nilai tergolong tidak valid sedangkan ada 10 nilai dinyatakan valid variabel Budaya Kerja (BK) sebanyak 4 tidak valid dan 8 dinyatakan valid. Kinerja pegawai ada 3 dinyatakan tidak valid dan 9 dinyatakan valid berarti nilai tersebut tidak memenuhi *convergen validity*. untuk nilai.

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 3. Output Pengujian *Outer*

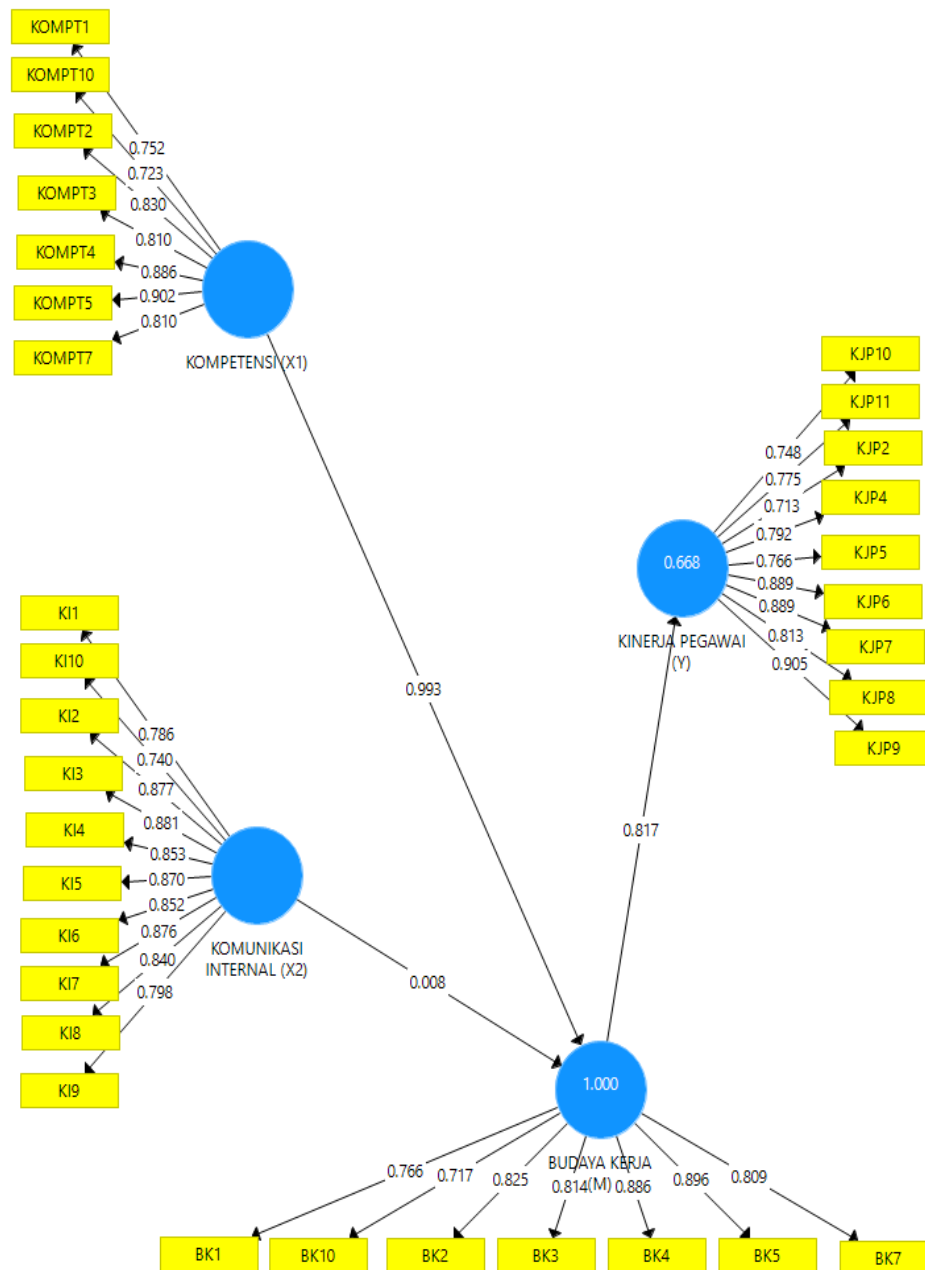
Berdasarkan gambar 3, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Kompetensi i	Komunikasi Internal	Kinerja Pegawai	Budaya Kerja
Kompetensi	KOMPT 1	0.745			
	KOMPT 2	0.811			
	KOMPT 3	0.775			
	KOMPT 4	0.875			
	KOMPT 5	0.894			
	KOMPT 7	0.839			
	KOMPT 9	0.694			
	KOMPT 10	0.742			
Komunikasi Internal	KI 1		0.783		
	KI 2		0.878		
	KI 3		0.882		
	KI 4		0.855		
	KI 5		0.873		
	KI 6		0.851		
	KI 7		0.875		
	KI 8		0.839		
	KI 9		0.797		
	KI 10		0.738		
Budaya Kerja	BK1			0.758	
	BK2			0.808	
	BK3			0.779	
	BK4			0.876	
	BK5			0.889	
	BK 7			0.873	
	BK 9			0.692	
	BK 10			0.736	
Kinerja Pegawai	KJP 2				0.715
	KJP 4				0.788
	KJP 5				0.763
	KJP 6				0.887
	KJP 7				0.887
	KJP 8				0.817
	KJP 9				0.906
	KJP 10				0.751
	KJP 11				0.776

Pengolahan Data dengan SmartPL3S, 2026

Hasil dari nilai *outer loading* seluruh instruk pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa terdapat nilai *outer loading* di bawah 0.70 dapat dilihat pada variabel Kompetensi (KOMPT) ada 1 yang dinyatakan tidak valid dan 7 dinyatakan valid, Untuk nilai variabel Komunikasi Internal (KI) semua dinyatakan dinyatakan valid sedangkan untuk nilai variabel Budaya Kerja (BK) ada 1 dinyatakan tidak valid dan 7, Untuk nilai variabel Kinerja (KJP) semua dinyatakan valid, berarti nilai tersebut tidak memenuhi *convergen validity*.



Gambar 4. Output Pengujian *Outer*

Berdasarkan gambar 4, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Kompetensi	Komunikasi Internal	Kinerja Pegawai	Budaya Kerja
Kompetensi	KOMPT 1	0.752			
	KOMPT 2	0.830			
	KOMPT 3	0.810			
	KOMPT 4	0.886			
	KOMPT 5	0.902			
	KOMPT 7	0.810			
	KOMPT 10	0.752			

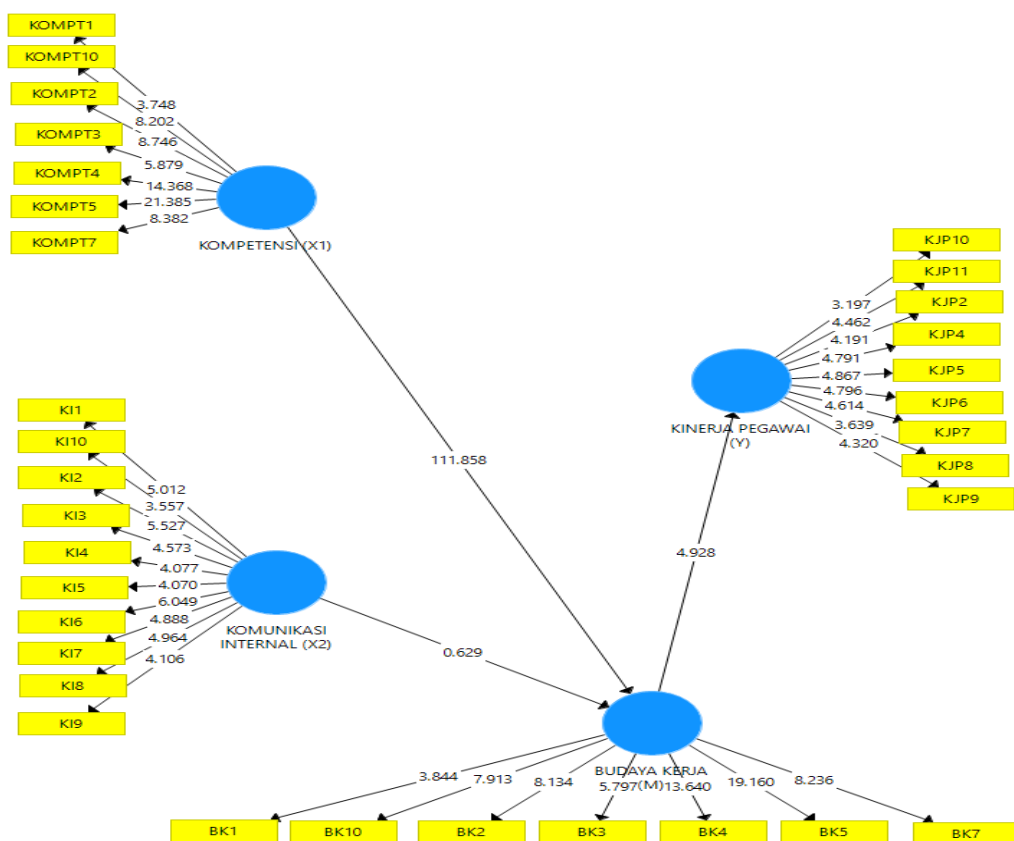
Komunikasi Internal	KI 1		0.786		
	KI 2		0.877		
	KI 3		0.881		
	KI 4		0.853		
	KI 5		0.870		
	KI 6		0.852		
	KI 7		0.876		
	KI 8		0.840		
	KI 9		0.795		
	KI 10		0.740		
Budaya Kerja	BK1			0.766	
	BK2			0.825	
	BK3			0.814	
	BK4			0.886	
	BK5			0.896	
	BK 7			0.809	
	BK 10			0.717	
Kinerja Pegawai	KJP 2				0.713
	KJP 4				0.792
	KJP 5				0.766
	KJP 6				0.889
	KJP 7				0.889
	KJP 8				0.813
	KJP 9				0.906
	KJP 10				0.748
	KJP 11				0.775

Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2026

Hasil dari nilai *outer loading* seluruh Instruk pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa terdapat nilai *outer loading* di bawah 0.70 dapat dilihat pada variabel Kompetensi (KOMPT) dinyatakan valid semua, Untuk nilai variabel Komunikasi Internal (KI) semua dinyatakan dinyatakan valid sedangkan untuk nilai variabel Budaya Kerja (BK) dinyatakan semua, Untuk nilai variabel Kinerja (KJP) dinyatakan valid semua, berarti nilai tersebut tidak memenuhi *convergen validity*.

Uji *Convergent Validity* setelah Modifikasi

Hasil kalkulasi dari skema model SmartPLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai loading faktor dieliminasi atau di hapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai *loading* faktor indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0.6 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.



Gambar 4. Output Outer Loading PLS Modifikasi

Berdasarkan gambar 4., menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Hasil pengolahan data dengan Smart PLS yang terlihat pada gambar 3 dan tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator-indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0.6 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergen validity*. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai *Outer Loading* atau *Loading Factor*. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergen Validity* dalam kategori baik apabila nilai *Outer Loading* > 0,6 (Imam Ghozali, 2020).

Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extrated* (AVE). Berikut ialah nilai dari *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

1) Nilai Loding Factor

Berdasarkan tabel 4.5, merupakan estimasi dari nilai outer loading setelah dilakukannya modifikasi dan eliminasi pada indikator variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Kompetensi	Komunikasi Internal	Kinerja Pegawai	Budaya Kerja
Kompetensi	KOMPT 1	0.752			
	KOMPT 2	0.830			
	KOMPT 3	0.810			

	KOMPT 4	0.886			
	KOMPT 5	0.902			
	KOMPT 7	0.810			
	KOMPT 10	0.752			
Komunikasi Internal	KI 1		0.786		
	KI 2		0.877		
	KI 3		0.881		
	KI 4		0.853		
	KI 5		0.870		
	KI 6		0.852		
	KI 7		0.876		
	KI 8		0.840		
	KI 9		0.795		
	KI 10		0.740		
Budaya Kerja	BK1			0.766	
	BK2			0.825	
	BK3			0.814	
	BK4			0.886	
	BK5			0.896	
	BK 7			0.809	
	BK 10			0.717	
Kinerja Pegawai	KJP 2				0.713
	KJP 4				0.792
	KJP 5				0.766
	KJP 6				0.889
	KJP 7				0.889
	KJP 8				0.813
	KJP 9				0.906
	KJP 10				0.748
	KJP 11				0.775

Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2026

Output nilai loading faktor untuk variabel Kompetensi setelah dimodifikasi dan dilakukan eliminasi tersisa dengan 1 (satu) indikator pengukuran, yaitu tergolong tidak valid yaitu sedangkan untuk nilai variabel Budaya Kerja (BK) yang tidak memiliki nilai tergolong tidak valid yang berarti nilai tersebut tidak memenuhi *convergen* dan Komunikasi Internal memiliki nilai tergolong tidak valid loading faktor lebih besar dari 0,6 hal ini berarti memiliki nilai tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

2) Nilai Average Variace Extrated (AVE)

Berdasarkan tabel 6, yang merupakan estimasi dari nilai *outer loading* setelah dilakukannya modifikasi dan eliminasi pada indikator variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 6 Nilai Average Varince Extracted (AVE)
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
BUDAYA KERJA (M)	0.669
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.660
KOMPETENSI (X1)	0.670
KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.703

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Syarat nilai AVE pada sebuah penelitian agar memiliki *discrimnan validity* yang baik maka harus lebih besar dari > 0.5 . Namun dengan demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2020) .

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Kompetensi memiliki nilai AVE sebesar 0.670, Komunikasi Internal memiliki nilai AVE sebesar 0.703, Budaya Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.669 dan Kinerja memiliki nilai AVE sebesar 0.660 dimana dari nilai keempat variabel tersebut lebih besar dari > 0.5 . Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini dinyatakan telah memiliki *discriminan validity* yang baik.

Uji Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*) setelah Modifikasi

Setelah dilakukannya *dropping* atau eliminasi pada setiap indikator-indikator yang tidak lulus uji *discriminant validity*, dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Nilai Cross Loading setelah Modifikasi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
BK1 <- BUDAYA KERJA (M)	0.766	0.715	0.199	3.844	0.000
BK10 <- BUDAYA KERJA (M)	0.717	0.697	0.091	7.913	0.000
BK2 <- BUDAYA KERJA (M)	0.825	0.799	0.101	8.134	0.000
BK3 <- BUDAYA KERJA (M)	0.814	0.787	0.140	5.797	0.000
BK4 <- BUDAYA KERJA (M)	0.886	0.871	0.065	13.640	0.000
BK5 <- BUDAYA KERJA (M)	0.896	0.886	0.047	19.160	0.000
BK7 <- BUDAYA KERJA (M)	0.809	0.783	0.098	8.236	0.000
KI1 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.786	0.742	0.157	5.012	0.000
KI10 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.740	0.674	0.208	3.557	0.000
KI2 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.877	0.840	0.159	5.527	0.000
KI3 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.881	0.842	0.193	4.573	0.000
KI4 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.853	0.815	0.209	4.077	0.000
KI5 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.870	0.829	0.214	4.070	0.000

KI6 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.852	0.809	0.141	6.049	0.000
KI7 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.876	0.826	0.179	4.888	0.000
KI8 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.840	0.787	0.169	4.964	0.000
KI9 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.798	0.734	0.194	4.106	0.000
KJP10 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.748	0.672	0.234	3.197	0.001
KJP11 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.775	0.724	0.174	4.462	0.000
KJP2 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.713	0.669	0.170	4.191	0.000
KJP4 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.792	0.769	0.165	4.791	0.000
KJP5 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.766	0.748	0.157	4.867	0.000
KJP6 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.889	0.861	0.185	4.796	0.000
KJP7 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.889	0.855	0.193	4.614	0.000
KJP8 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.813	0.750	0.223	3.639	0.000
KJP9 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.905	0.858	0.209	4.320	0.000
KOMPT1 <- KOMPETENSI (X1)	0.752	0.697	0.201	3.748	0.000
KOMPT10 <- KOMPETENSI (X1)	0.723	0.704	0.088	8.202	0.000
KOMPT2 <- KOMPETENSI (X1)	0.830	0.806	0.095	8.746	0.000
KOMPT3 <- KOMPETENSI (X1)	0.810	0.783	0.138	5.879	0.000
KOMPT4 <- KOMPETENSI (X1)	0.886	0.872	0.062	14.368	0.000
KOMPT5 <- KOMPETENSI (X1)	0.902	0.895	0.042	21.385	0.000
KOMPT7 <- KOMPETENSI (X1)	0.810	0.785	0.097	8.382	0.000

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel 4.8, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel lten atau Indikatornya (X dan Z) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau Konstruknya sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya. Berikut merupakan Korelasi antar Konstruknya variabel laten:

Tabel 8. Korelasi Antar Konstruk

	Budaya Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Komunikasi Internal (X2)	Kompetensi (X1)
Budaya Kerja (Z)	0.838			
Kinerja (Y)	0.820	0.829		
Komunikasi Internal (X2)	0.867	0.901	0.817	
Kompetensi (X1)	0.984	0.845	0.903	0.798

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

1) Reliabilitas

Uji Composite Reliability

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau Konstruknya yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* blok indikator yang mengukur Konstruknya. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 (Imam Ghazali, 2020).

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 9. Nilai Composite Reliability

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Reliabilitas Komposit
BUDAYA KERJA (M)	0.934
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.946
KOMPETENSI (X1)	0.934
KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.959

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil estimasi dari tabel 9, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau Konstruknya berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua Konstruknya memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghazali, 2020).

Uji Cronbach Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau Konstruknya yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur Konstruknya. Suatu variabel dapat dinyatakan *reliabel* atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 10. Nilai *Cronbach Alpha*
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha
BUDAYA KERJA (M)	0.917
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.935
KOMPETENSI (X1)	0.917
KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.953

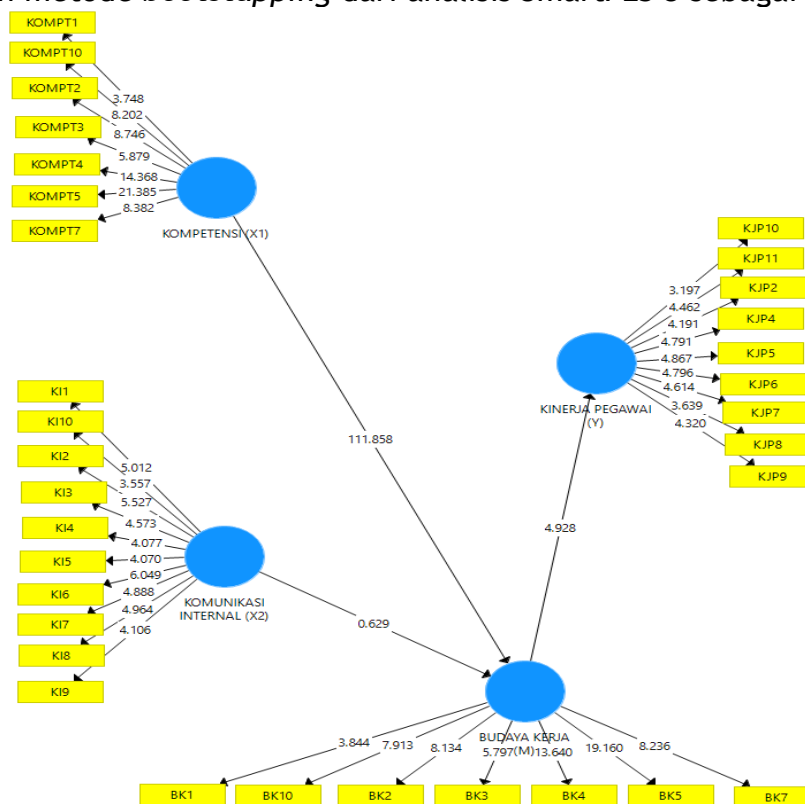
Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil estimasi dari tabel 4.62, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau Konstruknya berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua Konstruknya memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghazali, 2020).

2) Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian

untuk dengan metode *bootstapping* dari analisis SmartPLS 3 sebagai berikut:



Gambar 4.6. *Output Bootstrapping*

Berdasarkan gambar 4.6, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau

melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.80. Nilai *Output Bootstrapping*

	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
BK1 <- BUDAYA KERJA (M)	0.199	3.844	0.000
BK10 <- BUDAYA KERJA (M)	0.091	7.913	0.000
BK2 <- BUDAYA KERJA (M)	0.101	8.134	0.000
BK3 <- BUDAYA KERJA (M)	0.140	5.797	0.000
BK4 <- BUDAYA KERJA (M)	0.065	13.640	0.000
BK5 <- BUDAYA KERJA (M)	0.047	19.160	0.000
BK7 <- BUDAYA KERJA (M)	0.098	8.236	0.000
KI1 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.157	5.012	0.000
KI10 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.208	3.557	0.000
KI2 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.159	5.527	0.000
KI3 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.193	4.573	0.000
KI4 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.209	4.077	0.000
KI5 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.214	4.070	0.000
KI6 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.141	6.049	0.000
KI7 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.179	4.888	0.000
KI8 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.169	4.964	0.000
KI9 <- KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.194	4.106	0.000
KJP10 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.234	3.197	0.001
KJP11 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.174	4.462	0.000
KJP2 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.170	4.191	0.000
KJP4 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.165	4.791	0.000
KJP5 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.157	4.867	0.000
KJP6 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.185	4.796	0.000
KJP7 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.193	4.614	0.000
KJP8 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.223	3.639	0.000
KJP9 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0.209	4.320	0.000
KOMPT1 <- KOMPETENSI (X1)	0.201	3.748	0.000

KOMPT10 <- KOMPETENSI (X1)	0.088	8.202	0.000
KOMPT2 <- KOMPETENSI (X1)	0.095	8.746	0.000
KOMPT3 <- KOMPETENSI (X1)	0.138	5.879	0.000
KOMPT4 <- KOMPETENSI (X1)	0.062	14.368	0.000
KOMPT5 <- KOMPETENSI (X1)	0.042	21.385	0.000
KOMPT7 <- KOMPETENSI (X1)	0.097	8.382	0.000

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Analisis *Inner Model* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen (*Kompetensi*) dan Budaya Kerja terhadap variabel laten endogen (Komunikasi Internal) untuk mengetahui apakah diantara keduanya mempunyai pengaruh yang *substantive*. Uji yang dilakukan pada *inner model* yaitu:

Analisis R-Squares (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R^2 semkain besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 11. Nilai R^2 (R-Squares)

	R Square	Adjusted R Square
BUDAYA KERJA (M)	1.000	1.000
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.668	0.661

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 11, menunjukkan bahwa nilai R-Squares berada pada rentan 0.797. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk dalam kuat (0.797). Untuk menunjukan kategori model nilai R^2 yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Chin, 1998) dalam (Imam Ghazali, 2020).

Uji yang selanjutnya adalah melihat signifikansi antara pengaruh Budaya Kerja terhadap Komunikasi Internal langsung dan pengaruh penerapan Budaya Kerja terhadap Dana Pihak Ketiga secara langsung yang dilihat melalui *Path Coefficients* pada *report Bootstrapping*. Serta pengaruh penerapan Budaya Kerja terhadap Komunikasi Internal tidak langsung melalui Kompetensi yang dilihat melalui Indirect Effect pada hasil Bootstrapping

Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis.

Tabel 12. Total Effects dan Specific Indirect Effects

	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)
Budaya Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.145	2.211
Kompetensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.149	5.177

Komunikasi Internal (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.128	4.615
---	-------	-------

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2026

Berdasarkan tabel 12, dapat bahwa :

- 1) Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja di Perpustakaan Kota Lubuklinggau dimana $t_{hitung} (2,211) > t_{tabel} (1,671)$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Kota Lubuklinggau dapat diterima. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensidengan Komunikasi Internal menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi
- 2) Ada pengaruh Komunikasi Internal terhadap kinerja pada pegawai Perpustakaan Kota Lubuklinggau dimana $t_{hitung} (5,177) > t_{tabel} (1,922)$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara Komunikasi Internal terhadap kinerja diperkuat dengan Komunikasi Internal Perpustakaan Kota Lubuklinggau dapat diterima. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kinerja terhadap Komunikasi Internal Perpustakaan Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi.
- 3) Ada pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pada pegawai Perpustakaan Kota Lubuklinggau dimana $t_{hitung} (4,615) > t_{tabel} (1,922)$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara Budaya Kerja terhadap kinerja diperkuat dengan Budaya Kerja Perpustakaan Kota Lubuklinggau dapat diterima. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kinerja terhadap Komunikasi Internal Perpustakaan Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi.

Tabel 13 F square

	BUDAYA KERJA (M)	KINERJA PEGAWAI (Y)
BUDAYA KERJA (M)		2.013
KINERJA PEGAWAI (Y)		
KOMPETENSI (X1)	663.727	
KOMUNIKASI INTERNAL (X2)	0.044	

- 4) Ada pengaruh Kompetensi , Komunikasi Internal dan Komunikasi internal terhadap Kinerja di Perpustakaan Kota Lubuklinggau dimana $F_{hitung} (7,525) > F_{tabel} (2,53)$. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Kompetensi dan Komunikasi Internal maka semakin baik pula Kinerja dan berdampak pada semakin baiknya Kinerja.

Tabel 14. Moderasi

	Efek Tidak Langsung Spesifik
KOMPETENSI (X1) -> BUDAYA KERJA (M) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.812
KOMUNIKASI INTERNAL (X2) -> BUDAYA KERJA (M) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.658

- 5) Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Kerja sebagai Variabel Moderasi di Perpustakaan Kota Lubuklinggau sebesar 81,2% termasuk kategori tinggi

- 6) Kompetensi dan Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Kerja sebagai Variabel Moderasi di Perpustakaan Kota Lubuklinggau sebesar 65,8% termasuk dalam kategori sedang

DISCUSSION

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Perpustakaan Kota Lubuklinggau

Kompetensi adalah suatu kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. metode pembentukan Kompetensi meliputi pengembangan dan pemeliharaan, kemampuan berpikir dan kemampuan memanfaatkan fasilitas yang ada. Metode Kompetensidengan menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

Adanya Kompetensi yang diperkuat oleh Budaya Kerja maka kinerja akan menjadi lebih maksimal. Kinerja terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi dari Personil atau tim kerja. Dengan demikian maka tujuan kinerja adalah sebagai bahan bagi organisasi untuk memposisikan dan menempatkan personil sesuai dengan keahlian, kemampuan, dan komitmennya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja dari personil yang ada akan dinilai dan dievaluasi melalui prosedur manajemen organisasi yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Kota Lubuklinggau dimana $t_{hitung} (2,221) > t_{tabel} (1,671)$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Kota Lubuklinggau dapat diterima. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kompetensidengan Komunikasi Internal menunjukkan nilai keefisien jalur *original sample* estimasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bhaskoro et al., 2026) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Budaya Kerja Terhadap Komunikasi Internal Internal dengan hasil penelitian yaitu Kompetensisecara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Komunikasi Internal internal. Budaya Kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Komunikasi Internal internal.

2. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap kinerja pada pegawai Perpustakaan Kota Lubuklinggau

Komunikasi Internal berhubungan dengan bagaimana seseorang dalam bekerja memperlakukan, mengelola dan menggunakan potensi yang ada padanya. Individu yang memiliki Komunikasi Internal yang bertanggung jawab cenderung efektif dalam menggunakan tepat waktu (Nababan & Sadalia, 2012).

Berdasarkan peneliti, Kompetensi membantu seseorang terhindar dari masalah pekerjaan yang sering terjadi akibat kesalahan pengelolaan uang. Semakin meningkatnya Kompetensi yang dimiliki maka semakin baik pula Komunikasi Internal yang akan dilakukan. Pengetahuan serta kemampun mengelola pekerjaan pribadi dan pemahaman pekerjaan mengenai tabungan, asuransi dan investasi.

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Komunikasi Internal Perpustakaan Kota Lubuklinggau dimana $t_{hitung} (5,177) < t_{tabel} (9,263)$. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Kompetensi dan Budaya Kerja maka semakin baik pula Komunikasi Internal dan berdampak pada semakin baiknya Komunikasi Internal.

Dipertegas dengan penelitian (Lestari & Sisdianto, 2026) dengan judul Pengaruh Kompetensi , Budaya Kerja, Locus Of Control dan Etika Profesi Terhadap Komunikasi Internal dengan hasil penelitian yaitu Kompetensi, Budaya Kerja , locus of control internal dan etika profesi berpengaruh positif pada Komunikasi Internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya profesionalisme, locus of control internal dan etika profesi maka Komunikasi Internal akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Kerja terhadap Kinerja di Perpustakaan Kota Lubuklinggau

Ada Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja di Perpustakaan Kota Lubuklinggau dimana $F_{hitung} (7,525) > F_{tabel} (2,53)$. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Kompetensi dan Komunikasi Internal maka semakin baik pula Kinerja dan berdampak pada semakin baiknya Kinerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mardillah & Rahardjo (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompetensi Terhadap Komunikasi Internal dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Non-Medis RS Lavalette Malang)*. Hasil *path analysis* menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Komunikasi Internal, dengan Koefisien beta sebesar 0,208 dan signifikansi 0,047. Pengaruh tidak langsung dari Kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui Komunikasi Internal, pengaruhnya sebesar 0,349 atau 34,9%. Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel Komunikasi Internal, dengan Koefisien beta sebesar 0,556 signifikansi 0,000, Variabel Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Koefisien beta sebesar 0,629 signifikansi 0,000.

4. Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Kerja sebagai Variabel Moderasi di Perpustakaan Kota Lubuklinggau

Komunikasi yang dilakukan secara dua arah tentunya berdampak pada kebiasaan dalam bekerja yang sering disebut dengan budaya kerja. Keberadaan budaya kerja secara tidak langsung memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan sebesar 81,2% termasuk kategori tinggi. Hal ini secara tidak langsung budaya kerja memberi pengaruh yang besar terhadap kinerja melalui komunikasi internal para pegawai.

5. Kompetensi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Kerja sebagai Variabel Moderasi di Perpustakaan Kota Lubuklinggau

Seperti diketahui bahwa Kompetensi merupakan hal utama yang dibutuhkan dalam bekerja, selain itu Komunikasi Internal juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Budaya Kerja secara tidak langsung memberikan dampak pada kinerja di Perpustakaan Kota Lubuklinggau sebesar 65,8% termasuk dalam kategori sedang

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Budaya Kerja di Perpustakaan Kota Lubuklinggau dimana $t_{hitung} (2,211) > t_{tabel} (1,671)$.
2. Ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Internal terhadap kinerja pada pegawai Perpustakaan Kota Lubuklinggau dimana $t_{hitung} (5,177) < t_{tabel} (1,671)$.
3. Ada pengaruh signifikan antara Budaya Kerja terhadap kinerja pada pegawai Perpustakaan Kota Lubuklinggau dimana $t_{hitung} (4,615) < t_{tabel} ((1,671))$.
4. Ada pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja di Perpustakaan Kota Lubuklinggau dimana $F_{hitung} (7,525) > F_{tabel} (2,53)$.

5. Komunikasi Internal memperkuat terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Kerja sebagai Variabel Moderasi di Perpustakaan Kota Lubuklinggau sebesar 81,2% termasuk kategori tinggi
6. Kompetensi dan Komunikasi Internal memperkuat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Kerja sebagai Variabel Moderasi di Perpustakaan Kota Lubuklinggau sebesar 65,8% termasuk dalam kategori sedang

DAFTAR PUSATAKA

- 2023, K. et al. (2021). *No Title Selesai No Title No Title No Title*. 32(3), 167-186.
- Aceh, kue tradisional khas. (2020). *No Analisis Kovarians Struktural Berhubungan dengan Indikator Kesehatan pada Lansia yang Menetap di Rumah dengan Fokus pada Pandangan Subjektif terhadap Kesehatan*Title. 2, 1-9.
- Adesan Putra, & Jaenab Jaenab. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Komunikasi Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 45-56. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1007>
- Agustina, N. laras. (2019). No Title. In Pedoman Perawatan dari Perhimpunan Klinik Nyeri 2.
- Andi Miranda, Isti Prabawani, & Ririn Kusumawati. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai PT.XYZ. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(3), 34-42. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.227>
- Aprilda. (2012). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(2), 181-206.
- Aswaruddin, Fadilla, H., Dewi, P., Putri, R., Ridho, A., & Baihaq'qi, F. (2023). Prinsip-Prinsip Manajemen Kinerja. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 1(4), 112-126.
- Audi, R. V., & Prihantoro, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kinerja Pegawai (Studi pada Bidang Manufaktur PT Rudy Soetadi) The Effect of Internal Communication and Organizational Commitment on Employee Performance Loyalty (Study in the Manu. *MEDIALOG : Jurnal Ilmu Komunikasi*, IV(II), 124-138.
- Fitriani, D. N. (2023). Analisis Logika Dokumentasi Blasius Sudarsono dari Perspektif Komunikasi. *BACA: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 9008(105), 87-97. <https://doi.org/10.55981/baca.2023.1129>
- Ghozali. (2023). Oleh :PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI menggunakan Program SmartPLS 4.0.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023a). *Partial Least Squares Konsep, dan Aplikasi*.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023b). *Partial Least Squares SmartPLS 4.0*.
- Haryono, S. (2023). Metode Sem. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 715-724.
- Hidayat, R. (2021). the Influence of Internal Communication, Work Discipline and Team Work Toward Employee Performance. *Jurnal Dimensi*, 10, 58-75.
- Irawati, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengaturan Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Garut Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Publik*, 15(2), 49-57. <https://doi.org/10.52434/jp.v15i2.54>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Kompetensi, P., Kerja, D., Budaya, D. A. N., Kinerja, T., Pada, P., & Sorong, I. (2022). *THE EFFECT OF COMPETENCE , WORK DISCIPLINE , AND WORK* Islam Negeri Sorong , dituntut memiliki Organisasi Institut Agama Islam Negeri Sorong dapat dinilai dari seberapa

tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dalam suatu Organisasi , termasuk pada. 103-116.

- M. Arif Pratama Manurung, Aswaruddin Aswaruddin, Laudy Livianti, Cendani Alfanizha Hidma, Nur Siti Maysarah, & Indah Wahyuni. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1), 77-84. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v3i1.1235>
- Manusia, S. D. (2021). *Kompetensi*.
- Marini, L., & Putra, R. E. (2020). Keberlanjutan: Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*, 5(2), 105-116.
- Naning, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *KALBISOCIO Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 10(1), 88-98. <https://doi.org/10.53008/kalbisocio.v10i1.1805>
- Nasution, A. B., Harahap, H., Arya, I., . S., & Salim, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 118-129. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4268>
- Padang, U. N. (2023). 1) , 2). 1, 85-92.
- Pandemi, M., Pahala, J., Nurwansyah, R., Achmad, I. Z., & Karawang, U. S. (2022). 1372-Article Text-3762-1-10-20220211. 8(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.6043335>
- Pattipawae, D. R. (2011). Penerapan Nilai - Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar. *Sasi*, 17(3), 31. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.363>
- Puspasari, R. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan selatan. *Kindai*, 18(1), 064-078.
- Ridwansyah, R. (2023). Mediasi Kerja Ikhlas antara Perilaku Kerja t e p Keterlibatan dan Budaya Kerja Guru. *MDP Student Conference*, 2(2), 507-514. <https://doi.org/10.35957/mdp-sc.v2i2.4446>
- Ridwansyah Ridwansyah. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 47-65. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1350>
- Sari, A. S., Aprisilia, N., & Fitriani, Y. (2025). Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(4), 539-545. <https://doi.org/10.31004/irje.v5i4.3011>
- Sari Fatika, C., Assajad Malik, I., & Ansori Isa, M. (2023). Kompetensi Individu (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 201-214.
- Sarumaha, W. (2022). The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance (in Indonesian). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28-36.
- Sihombing, P. R., Arsani, A. M., Oktaviani, M., & Nugraheni, R. (2024). *Aplikasi Smartpls 4.0 Untuk Statistisi Pemula* (Issue October).
- Siyoto, Sandu, SKM., M. K. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Siyoto, S., & Soduk, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian Tahun 2015*, 142-146.
- Sugiono, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*.
- Sundari, W. (2024). *INNOVATIVE : Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 13733-13749 Website : https://j-innovative.org/index.php/Innovative Pengaruh Komunikasi Internal dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Vari. 4*.
- Sundari, W., & Zuripal. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kompetensi terhadap Kinerja

Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Agam. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 13733-13749.

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*. 113-116.

Suwarno, S., Idayati, I., Mulyono, H., & Sundari, W. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 471-475. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2243>

Wulan Muhariani. (2022). Komunikasi Internal Perusahaan di Masa Pandemi COVID-19. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(3), 212-227. <https://doi.org/10.54259/mukasi.v1i3.1043>

Zhamarend, R., Jubaidi, J., & Karhab, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. *Journal Social Society*, 5(1), 729-747. <https://doi.org/10.54065/jss.5.1.2025.755>