PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BINTANG MONO INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

Program Studi S1 Manajemen

Disusun Oleh:

EDO NOPRIANSYAH

092022090028

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA

2026

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BINTANG MONO INDONESIA

Disusun Oleh:

EDO NOPRIANSYAH
092022090028

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2026

Depok, 07 Agustus 2026

Menyetujui Pembimbing I	Menyetujui Pembimbing II
Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, SE., MM)	(Agnemas Yusoep Islami, S.S.T., M.Sc.)
ID Tutor. 03008310	NIK. S092019090009

Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 7 Agustus 2026

Mahasiswa,



Edo Nopriansyah

NIM. 092022090028

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama	:	Edo Nopriansyah
NIM	:	092022090028
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Pengaruh Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, SE., MM ( )

Pembimbing 2 : Agnemas Yusoep Islami, S.S.T., M.Sc. ( )

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 07 Agustus 2026

MENGETAHUI
Ketua Program Studi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt.)
NIK. S092019030013

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama	:	Edo Nopriansyah
NIM	:	092022090028
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Pengaruh Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Udriyah S.S.T., M.Mgt. ( )

Penguji 2 : Yupiter Yancik, S.Pd.I., M.Pd.I., M.E. ( )

Penguji 3 : Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt ( )

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 07 Agustus 2026

MENGETAHUI
Ketua Program Studi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt.)
NIK. S092019030013

Dipindai dengan CamScanner

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama Mahasiswa : EDO NOPRIANSYAH

NIM : 092022090028

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia**

Dosen Penguji I : Udriyah, S.S.T., M.Mgt .

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Perbaiki data yg sesuai utk bab 1.	Sudah diperbaiki	31/7/26
2.	Perbaiki tinjauan pustaka-	Sudah diperbaiki	31/7/26
3.	Perbaiki penulisan bab 4.	Sudah diperbaiki dan dijelaskan	31/7/26
4.	Perkuat research gap-	Sudah diperkuat dan didebah.	31/7/26
5.	Evidence & dokumen pendukung dilengkapi	sudah ditambahkan	31/7/26

Depok, 31 - Juli - 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

( )

NIPS 09 2019 30013

Dipindai dengan CamScanner

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : EDO NOPRIANSYAH

NIM : 092022090028

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia**

Dosen Penguji II : Yupiter Yancik, S.Pd.I., M.Pd.I., M.E.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Perbaiki beberapa revisi dari Bab 1-5	Sudah direvisi	
2.	Daftar pustaka dipastikan 5 jurnal Dosen Internal	sudah 5 dosen.	
3	Latar belakang dipastikan benar-benar isu yg harus diteliti - ditambahkan lg.	Sudah diperbaiki	
4	Lampiran bukti penelitian dan observasi	Sudah ditambahkan	

Depok, 31 Juli 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

NIP. 092019300 13

Dipindai dengan CamScanner

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : EDO NOPRIANSYAH

NIM : 092022090028

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia**

Dosen Penguji III : Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	kuatkan Teori: Abrahammaslow	Sudah ditambahkan.	
2.	Quisioner dispesifikan kedalam kelas middle management TOP — Bottom —	Sudah ditambahkan	
3.	Jurnal untuk publikasi Ali Ridho dimasukkan	Sudah ditahkan.	

Depok, 31 Juli 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

( )

NIP. 509 209 300 13

Dipindai dengan CamScanner

Form B – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 1
	Tanggal revisi: 14 Januari 2025

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Edo Nopriansyah

NIM : 092022090028

Judul : Pengaruh Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia

Dosen Pembimbing I : Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, SE., MM

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	07-02-2026	Bimbingan perbaikan bab 1-3 setelah sempro	
2	18-02-2026	Bimbingan konsultasi kuisioner	
3	20-05-2026	Bimbingan pengelolaan data	
4	08-06-2026	Bimbingan BAB 4	
5	24-06-2026	Bimbingan revisi BAB 4 dan penyusunan bab 5	
6		Bimbingan full skripsi bab 1-5	
7			
8			

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 30 Juni 2026
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.ST., M.Mgt)

NIK. S092019030013

Dipindai dengan CamScanner

Form B – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 14 Januari 2025

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Edo Nopriansyah

NIM : 092022090028

Judul : Pengaruh Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia

Dosen Pembimbing II : Agnemas Yusoep Islami, S.S.T., M.Sc.

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	09-02-2024	Bimbingan Revisi setelah sempro	
2	18-02-2024	bimbingan kuesioner penelitian	
3	18-05-2024	Bimbingan setelah penyebaran kuesioner dan mendapat hasil.	
4	20-05-2024	Bimbingan konsultasi BAB 3 dan BAB 4, hasil Revisi BAB 3 & 4.	
5	24-06-2024	Bimbingan Revisi selanjutnya.	
6		Bimbingan PPT dan skripsi final.	
7			
8			

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 30 Juni 2026
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.ST., M.Mgt.)

NIK. S092019030013

Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia". Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Djoko Setyo Widodo, S.E., M.M., M.Si, CHRA, Ph.D. Rektor Universitas Global Jakarta
2. Ibu Alfi Maghfuriyah, S.S.T., M.Sc. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta
3. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T. M.Mgt, Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta
4. Ibu Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing, mengarahkan, dan membantu dalam penulisan skripsi.
5. Bapak Agnemas Yusoep Islami, S.S.T., M.Sc. selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan, dan membantu dalam penulisan skripsi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Bintang Mono Indonesia, atas izin penelitian, bantuan, kerja sama, serta kesediaannya menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
7. Kedua orang tua, kakak, serta adik penulis. Terima kasih banyak karena telah memberikan dukungan, motivasi, nasihat, doa dan kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai mahasiswa Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Edo Nopriansyah
NIM	:	092022090028
Program Studi	:	Manajemen
Jenis Karya	:	Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Royalti Non Eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada Tanggal : 07 Agustus 2026



Menyatakan,

Edo Nopriansyah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Mono Indonesia. Komunikasi internal yang efektif serta hubungan interpersonal yang baik dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 30 karyawan sebagai responden. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, sedangkan teknik analisis data dilakukan melalui uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,510 dan signifikansi 0,026. Hubungan interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,490 dan signifikansi 0,018. Secara simultan, komunikasi internal dan hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 18,244 dan signifikansi 0,001. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,543 menunjukkan bahwa komunikasi internal dan hubungan interpersonal mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 54,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas komunikasi internal dan hubungan interpersonal guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Komunikasi Internal, Hubungan Interpersonal, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of internal communication and interpersonal relationships on employee performance at PT Bintang Mono Indonesia. Effective internal communication and good interpersonal relationships are considered capable of improving employee performance in carrying out their work optimally. This study employs an associative quantitative approach using a survey method with a questionnaire distributed to 30 employees as respondents. Validity and reliability tests were conducted to ensure the suitability of the research instruments, while data analysis was performed through tests of normality, heteroscedasticity, multicollinearity, linearity, and multiple linear regression analysis. The results indicate that internal communication has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.510 and a significance level of 0.026. Interpersonal relationships also have a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.490 and a significance level of 0.018. Simultaneously, internal communication and interpersonal relationships have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 18.244 and a significance level of 0.001. The adjusted R-squared value of 0.543 indicates that internal communication and interpersonal relationships account for 54.3% of employee performance, while the remainder is influenced by other variables outside the scope of this study. It is hoped that this study will provide insights for companies on how to improve the quality of internal communication and interpersonal relationships in order to optimally support improvements in employee performance.

Keywords: Internal Communication, Interpersonal Relationships, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI ..... **iv**
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... **v**
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI ..... **vi**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vii**
HALAMAN MOTTO ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
ABSTRAK ..... **x**
ABSTRACT ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**
DAFTAR TABEL ..... **xvii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfaat Penelitian 10
1.5 Batasan Masalah 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **12**
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 13
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 14
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia 16
2.1.5 Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow 17
2.2 Komunikasi Internal 19
2.2.1 Pengertian komunikasi Internal 19
2.2.2 Tujuan Komunikasi Internal 20
2.2.3 Faktor – Faktor Komunikasi Internal 21

2.2.4 Indikator Komunikasi Internal 21
2.3 Hubungan interpersonal 23
2.3.1 Pengertian Hubungan Interpersonal 23
2.3.2 Tujuan dan Pentingnya Hubungan Interpersonal 25
2.3.3 Manfaat Hubungan Interpersonal 25
2.3.4 Indikator Hubungan Interpersonal 26
2.4 Kinerja Karyawan 26
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 26
2.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 27
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan 29
2.5 Penelitian Terdahulu 30
2.6 Kerangka Konseptual 41
2.7 Hipotesis 42
2.7.1 Pengaruh Komunikasi Internal (X_1) terhadap Kinerja Karyawan. 42
2.7.2 Pengaruh Hubungan Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 43
2.7.3 Pengaruh Komunikasi Internal (X_1) dan Hubungan Interpersonal (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 44
BAB III METODE PENELITIAN 46
3.1 Jenis Penelitian 46
3.2 Pendekatan Penelitian 46
3.3 Fokus Penelitian 47
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian 48
3.4.1 Lokasi Penelitian 48
3.4.2 Waktu Penelitian 48
3.5 Populasi dan Sampel 49
3.5.1 Populasi 49
3.5.2 Sampel 49
3.6 Jenis dan Sumber data 50
3.7 Metodologi Pengumpulan Data 51
3.8 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian 52
3.9 Teknik Analisis Data 53

3.9.1 Analisis Deskriptif 53
3.9.2 Uji Instrumen 54
3.9.3 Uji Asumsi Klasik 55
3.9.4 Model Regresi Berganda 56
3.9.5 Uji Hipotesis 57
3.9.6 Koefisien Korelasi (r) 58
3.9.7 Koefisien Determinasi (R^2) 59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 60
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 60
4.1.1 Profil Perusahaan 60
4.1.2 Lokasi Penelitian 62
4.1.3 Visi dan Misi 62
4.2 Hasil Penelitian 63
4.2.1 Analisis Deskriptif 63
4.2.2 Hasil Uji Instrumen 76
4.3 Uji Asumsi Klasik 79
4.3.1 Uji Normalitas 79
4.3.2 Uji Multikolinearitas 79
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas 80
4.4 Uji Hipotesis 81
4.4.1 Uji Parsial (Uji t) 81
4.4.2 Uji Simultan (Uji F) 82
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda 83
4.6 Koefisien Korelasi (r) 85
4.7 Koefisien Determinasi (R^2) 88
4.8 Pembahasan 89
4.8.1 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap kinerja karyawan 89
4.8.2 Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan 90
4.8.3 Pengaruh Simultan Komunikasi internal dan hubungan interpersonal terhadap Kinerja Karyawan 91
BAB V PENUTUP 93
5.1 Kesimpulan 93

5.2 Saran 93
5.2.1 Bagi Manajemen Perusahaan 94
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya 94
DAFTAR PUSTAKA 95
LAMPIRAN 104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Lama Masa Kerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia 8
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 42

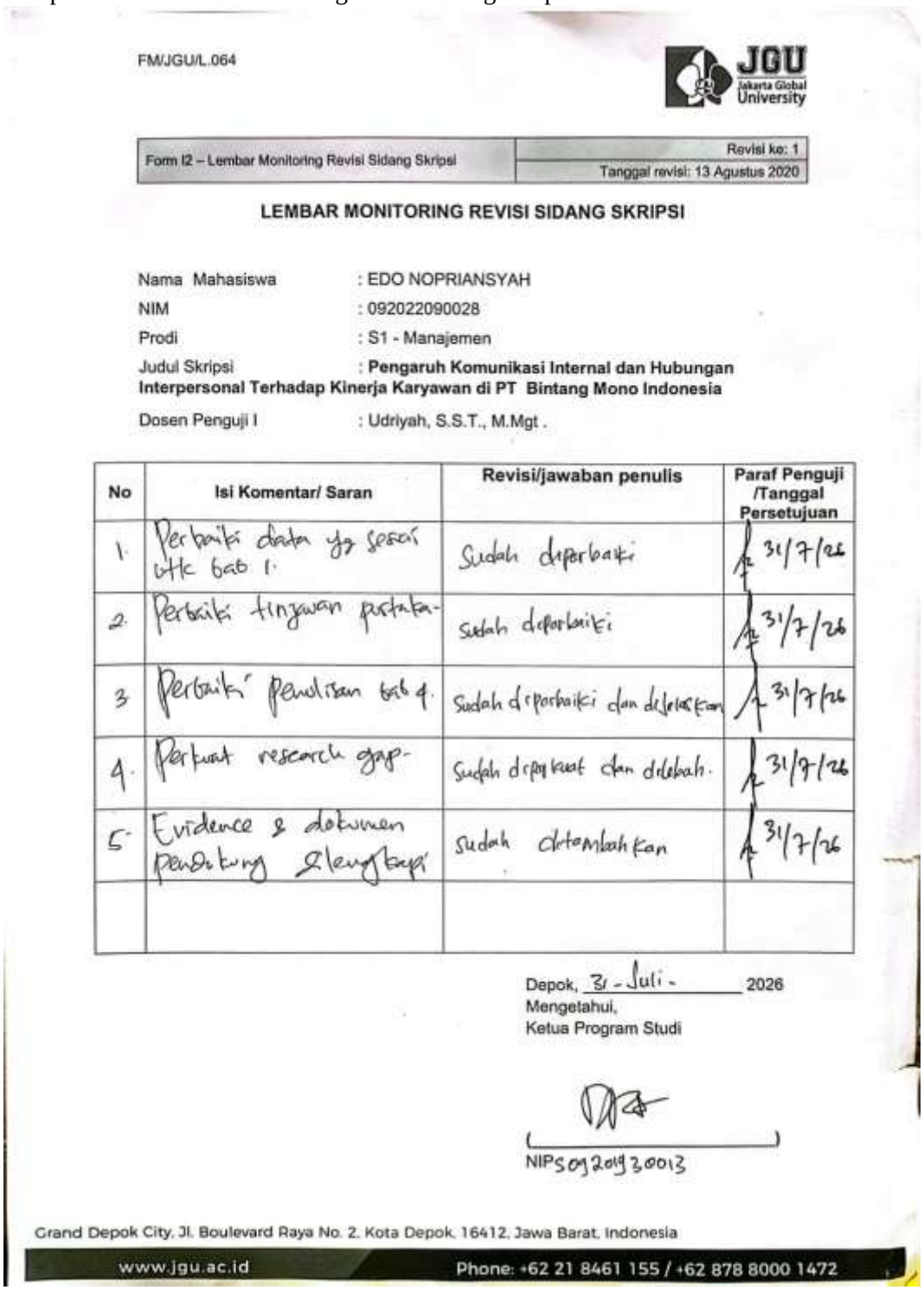
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Penilaian Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia (2023-2025) 3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Pelaksanaan Rapat Internal PT Bintang Mono Indonesia Tahun 2023-2025. 5
Tabel 1.3 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT Bintang Mono Indonesia Tahun 2023–2025 6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 30
Tabel 3. 1 Kegiatan serta Waktu Penelitian 48
Tabel 3. 2 Skala Likert 52
Tabel 3. 3 Definisi Operasional 52
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 63
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia 64
Tabel 4. 3 Profil Responden berdasarkan Pendidikan 65
Tabel 4. 4 Profil responden berdasarkan lama bekerja 66
Tabel 4. 5 Profil responden berdasarkan divisi/jabatan 66
Tabel 4. 6 Kriteria Deskripsi Variabel 68
Tabel 4. 7 Data Analisis deskriptif variabel komunikasi internal 68
Tabel 4. 8 Data Analisis deskriptif variabel hubungan interpersonal 71
Tabel 4. 9 Data Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan 73
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas 77
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas 78
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas Shapiro-wilk 79
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas 80
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas 80
Tabel 4. 15 Hasil Uji t 81
Tabel 4. 16 Hasil Uji F 83
Tabel 4. 17 Hasil Regresi Linier Berganda 84
Tabel 4. 18 Koefisien Korelasi 86
Tabel 4. 19 Ringkasan Hasil Koefisien Determinasi Parsial 87
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi 88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian..... 104
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian..... 105
Lampiran 3. Tabulasi Data..... 109
Lampiran 4. Hasil Uji SPSS..... 110
Lampiran 5. Tabel r..... 117
Lampiran 6. Tabel t..... 118
Lampiran 7. Tabel f..... 119
Lampiran 8. Dokumentasi..... 120
Lampiran 9. Lembar Konsultasi Skripsi 122

Lampiran 10. Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi



FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama Mahasiswa : EDO NOPRIANSYAH
NIM : 092022090028
Prodi : S1 - Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia**
Dosen Penguji I : Udriyah, S.S.T., M.Mgt .

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Perbaiki data yg sesuai utk bab 1.	Sudah diperbaiki	31/7/26
2.	Perbaiki tinjauan pustaka-	Sudah diperbaiki	31/7/26
3	Perbaiki penulisan bab 4.	Sudah diperbaiki dan ditambahkan	31/7/26
4.	Perkuat research gap-	Sudah diperkuat dan ditambah.	31/7/26
5.	Evidence & dokumen pendukung lengkapi	Sudah ditambahkan	31/7/26

Depok, 31 - Juli - 2026
Mengetahui,
Ketua Program Studi

( )
NIP 509 2019 30013

Grand Depok City, Jl. Boulevard Raya No. 2, Kota Depok, 16412, Jawa Barat, Indonesia
www.jgu.ac.id Phone: +62 21 8461 155 / +62 878 8000 1472

FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : EDO NOPRIANSYAH

NIM : 092022090028

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia**

Dosen Penguji II : Yupiter Yancik, S.Pd.I., M.Pd.I., M.E.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Perbaiki hubungan revisi seri Bab 1-5	Sudah direkisi	
2.	Daftar pustaka sepastikan 5 sitisi Dosen Internal	sudah 5 dosen.	
3	Latar belajang sepastikan benar-benar ISU yg harus sesuai - ditambahkan	Sudah diperbaiki	
4	Lampirkan bukti penelitian dan observasi	Sudah ditambahkan	

Depok, 31 Juli 2026
Mengetahui,
Ketua Program Studi

NIP. 092093 0013

FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : EDO NOPRIANSYAH

NIM : 092022090028

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia**

Dosen Penguji III : Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	kuatkan Teori Abrahamnaslow	Sudah ditambahkan.	
2.	Quisioner dispesifikan kedalam kelas middle management TOP Bottom	Sudah ditambahkan	
3.	Jurnal acuan publikasi Ali Ridho dimasukan	Sudah ditambahkan.	

Depok, 31 Juli 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

( )

NIP. 509809300 13

..... 124

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis menuntut tiap perusahaan untuk bisa beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, sistem organisasi, serta tuntutan profesionalisme yang terus meningkat. Organisasi ialah suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang saling berkaitan dan bekerja secara terstruktur guna menjalankan aktivitas operasionalnya. Dalam praktiknya, tiap perusahaan mempunyai mekanisme kerja, pembagian peran, serta pola koordinasi yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik organisasinya. Proses tersebut berlangsung melalui interaksi antarbagian serta individu yang terlibat di dalamnya. Dinamika internal ini dijadikan bagian yang tidak terpisahkan dari aktivitas organisasi sehari-hari serta membentuk bagaimana suatu perusahaan menjalankan fungsinya secara keseluruhan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap keunggulan kompetitif organisasi (Jeriyansah, Udriyah, & Yupiter, 2025). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi, dan kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam mengoptimalkan kontribusi mereka (Ningsih, Udriyah, & Ridho, 2024). Karyawan dengan tingkat produktivitas tinggi dalam suatu organisasi dapat menghasilkan kinerja yang baik (Fitrah, 2024). Kinerja karyawan yang positif sangat bergantung pada komunikasi internal (Putri, Sugianingrat, & Mahayasa, 2022). Selain itu, hubungan interpersonal juga turut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik (Syafitri, 2023).

Dalam praktiknya, organisasi sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan, salah satunya adalah tantangan dari sumber daya manusia. Keterbatasan SDM yang kompeten, proses kerja yang tidak efisien, serta kurangnya pengawasan sering dijadikan penyebab menurunnya kualitas layanan (Wardani, 2024). Maka dari itu, pengelolaan SDM yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan sistem kerja menjadi hal yang krusial agar perusahaan dapat menjaga

keberlangsungan operasionalnya secara optimal (Andayani & Hirawati, 2021). Untuk mengoptimalkan efisiensi serta produktivitas perusahaan ataupun organisasi, sumber daya manusia (SDM) wajib dikelola dengan benar (Novianti, Pambreni & Yancik, 2024). Salah satu langkah strategis dalam upaya ini ialah mengoptimalkan kinerja karyawan melalui sistem komunikasi internal yang baik serta memperkuat hubungan interpersonal antar karyawan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa perusahaan wajib mengembangkan kompetensi serta produktivitas tenaga kerja selaku bagian dari peningkatan kinerja organisasi. Kemudian diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menegaskan bahwa tiap perusahaan wajib memastikan produktivitas kerja melalui indikator kinerja yang jelas, terukur, serta sesuai dengan tujuan organisasi. Regulasi tersebut juga menekankan pentingnya kompetensi, kedisiplinan, serta kecakapan pekerja dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional sebagai upaya peningkatan mutu tenaga kerja.

Kinerja karyawan di sektor distribusi alat kesehatan mempunyai standar yang lebih ketat sebab berkaitan langsung dengan kualitas layanan kesehatan publik (Suharwati, Danial, & Agustuna, 2025). Berdasarkan Permenkes No. 14 Tahun 2021 tentang standar distribusi alat kesehatan, tiap pegawai yang terlibat dalam proses distribusi wajib memastikan ketepatan penyimpanan, ketepatan dokumentasi, serta ketepatan waktu pengiriman guna menghindari kesalahan distribusi yang bisa berdampak pada pelayanan kesehatan masyarakat. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya dijadikan tanggung jawab internal perusahaan, tetapi juga ialah kewajiban guna memenuhi aturan regulasi pemerintah yang mengatur rantai pasok alat kesehatan.

Untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih optimal di sektor distribusi alat kesehatan, perusahaan perlu membangun sistem kerja yang terintegrasi antara komunikasi, pelatihan, serta pengawasan yang berkelanjutan (Diasputri & Handayani, 2024). Upaya peningkatan kinerja bisa dilaksanakan dengan memperkuat koordinasi antarbagian agar tiap informasi serta instruksi kerja bisa tersampaikan secara tepat serta seragam (Khoirunnisa, 2022). Selain itu, pemberian pelatihan berkala mengenai manajemen mutu, keselamatan kerja, serta standar

operasional distribusi akan membantu karyawan memahami pentingnya ketelitian serta tanggung jawab pada tiap tahapan kerja (Sami, 2024).

Selama periode waktu tertentu, organisasi melaksanakan evaluasi kinerja untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja ialah salah satu elemen penting pada manajemen organisasi yang berfungsi guna menilai, menganalisis, serta mengoptimalkan kinerja individu ataupun organisasi secara menyeluruh (Putri, Muhtady & Wahjono, 2025). Sebagai bagian dari sistem tersebut, PT Bintang Mono Indonesia melaksanakan penilaian kinerja karyawan yang diberi penilaian A, B, serta C. Berikut disajikan data penilaian kinerja karyawan di PT Bintang Mono Indonesia selama periode 2023–2025.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Penilaian Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia (2023-2025)

No	Tahun	Kategori A	Kategori B	Kategori C	Jumlah Karyawan
1	2023	3	18	-	21
2	2024	2	18	-	20
3	2025	9	18	2	29

Sumber: Bagian Human Resource Department PT Bintang Mono Indonesia

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT Bintang Mono Indonesia selama periode 2023–2025, terlihat bahwa taraf kinerja karyawan masih didominasi pada kategori “B” ataupun kategori cukup. Pada tahun 2023, sebagian besar karyawan berada pada kategori B sebanyak 18 orang, sedangkan hanya 3 karyawan yang meraih kategori A. Hal ini menunjukkan bahwa pada periode tersebut sebagian besar karyawan sudah bisa memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan, namun belum banyak yang meraih taraf kinerja yang sangat optimal.

Kondisi serupa terjadi pada tahun 2024, di mana jumlah karyawan dengan kategori A mengalami penurunan dijadikan 2 orang, sementara jumlah karyawan pada kategori B tetap mendominasi sebanyak 18 orang. Penurunan jumlah karyawan pada kategori A mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja belum berjalan secara konsisten, sehingga masih diperlukan upaya perbaikan pada pengelolaan kinerja karyawan agar bisa mengoptimalkan pencapaian kinerja yang lebih baik.

Pada tahun 2025, terjadi peningkatan jumlah karyawan dengan kategori A dijadikan 9 orang. Hal ini memperlihatkan adanya perbaikan kinerja pada sebagian karyawan. Namun demikian, jumlah karyawan pada kategori B masih tetap mendominasi sebanyak 18 orang, serta munculnya kategori C sebanyak 2 karyawan yang memperlihatkan adanya karyawan dengan taraf kinerja yang masih di bawah standar yang diharapkan.

Hasil penilaian kinerja tersebut menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan telah memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan, masih terdapat ruang untuk meningkatkan pencapaian kinerja agar lebih banyak karyawan memperoleh kategori penilaian yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi, pencapaian kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pada penelitian ini, faktor yang diduga berperan terhadap pencapaian kinerja karyawan adalah komunikasi internal dan hubungan interpersonal.

Penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif serta terukur juga penting dilaksanakan guna menilai sejauh mana produktivitas karyawan sesuai dengan target perusahaan (Djunaedi, Mustafa, Kholil, Kristanti, Wisnu, & Arifin, 2025). Dalam konteks hubungan interpersonal, perusahaan bisa mendorong budaya kerja kolaboratif dengan menciptakan lingkungan yang terbuka, saling menghargai, serta bebas dari dominasi pihak tertentu (Dacholfany *et al.*, 2025). Dengan menerapkan pendekatan tersebut, diharapkan tiap karyawan bisa bekerja secara profesional, efisien, serta sesuai dengan standar regulasi yang berlaku, sehingga tujuan perusahaan dalam menjaga mutu distribusi alat kesehatan bisa tercapai secara berkelanjutan. Oleh sebab itu, penguatan komunikasi serta hubungan kerja dijadikan kunci utama keberhasilan distribusi di sektor vital ini.

Komunikasi internal yang efektif tidak hanya membangun iklim kerja yang menyenangkan, tetapi juga mengoptimalkan semangat serta kenyamanan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif kepada kinerja mereka (Mijaya & Susanti, 2023). Proses komunikasi berikut mencakup penyampaian informasi antar anggota organisasi, baik secara vertikal antara pimpinan dan bawahan ataupun secara horizontal antar sesama pegawai, sehingga menciptakan sinergi serta hubungan kerja yang harmonis (Rahayu & Zuhri, 2023). jikalau komunikasi

internal berjalan lancar, sehingga potensi kesalahan pada pelaksanaan pekerjaan bisa diminimalkan serta efisiensi kerja pun meningkat (Rizkyana *et al.,* 2024).

Namun demikian, tidak semua perusahaan bisa menerapkan sistem komunikasi internal secara maksimal. Terkadang, masih terdapat kendala pada penyampaian informasi yang tidak tersampaikan dengan jelas, ataupun kurangnya feedback antar pihak yang berkomunikasi. Kondisi ini bisa berdampak pada pelaksanaan tugas yang tidak sesuai ekspektasi, serta mengganggu alur koordinasi antar divisi (Nurmaya, 2025). Oleh sebab itu, penting bagi tiap organisasi guna terus mengevaluasi serta mengoptimalkan efektivitas komunikasi internal untuk mendukung kinerja karyawan secara menyeluruh.

Untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan komunikasi internal di PT Bintang Mono Indonesia, dapat dilihat melalui pelaksanaan rapat internal sebagai salah satu media komunikasi formal dalam organisasi. Kehadiran pada rapat bukan sekadar rutinitas formal, melainkan mencerminkan intensitas komunikasi, keterlibatan pada pengambilan keputusan, serta kualitas hubungan interpersonal antar karyawan di pada organisasi. Tingkat partisipasi yang bervariasi dapat menjadi indikator sejauh mana pola komunikasi internal terbentuk dan bagaimana dinamika hubungan kerja berlangsung antar anggota organisasi. Berikut disajikan data pelaksanaan rapat internal PT Bintang Mono Indonesia periode tahun 2023 hingga 2025.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Pelaksanaan Rapat Internal PT Bintang Mono Indonesia Tahun 2023-2025.

Tahun	**Jumlah Rapat**	**Jumlah Peserta**		
		Rata-rata	Peserta Tertinggi	Peserta Terendah
2023	13 Rapat	9-10 orang	21 orang	7 orang
2024	8 Rapat	8-9 orang	15 orang	7 orang
2025	12 Rapat	9-10 orang	27 orang	7 orang

Sumber: Bagian Human Resource Department PT Bintang Mono Indonesia

Berdasarkan tabel tersebut, pada tahun 2023 pelaksanaan rapat tercatat sebanyak 13 kali dengan jumlah peserta yang bervariasi, yakni antara 7 hingga 21 orang. Rata-rata kehadiran peserta berada pada kisaran 9 hingga 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun rapat sudah dilaksanakan secara rutin, tingkat partisipasi karyawan dalam mengikuti rapat masih belum merata.

Pada tahun 2024, jumlah rapat mengalami penurunan dijadikan 8 kali dengan jumlah peserta yang relatif lebih stabil, yakni berkisar antara 7 hingga 15 orang, serta rata-rata kehadiran sekitar 8 hingga 9 orang. Penurunan jumlah rapat berikut mengindikasikan bahwa intensitas komunikasi formal melalui rapat mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya.

Berikutnya, pada tahun 2025 jumlah rapat kembali meningkat dijadikan 12 kali dengan jumlah peserta yang lebih bervariasi, yakni antara 7 hingga 27 orang. Meskipun terdapat peningkatan pada jumlah rapat serta partisipasi pada beberapa kegiatan tertentu, kehadiran peserta pada rapat rutin masih berada pada kisaran 7 hingga 11 orang, yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan belum sepenuhnya konsisten.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan rapat sebagai salah satu media komunikasi internal belum sepenuhnya berjalan optimal. Tingkat kehadiran peserta yang belum konsisten berpotensi menyebabkan penyampaian informasi dan koordinasi kerja tidak diterima secara merata oleh seluruh karyawan. Apabila kondisi ini terus berlangsung, efektivitas pelaksanaan pekerjaan dapat menurun dan pada akhirnya berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi internal masih menjadi aspek yang relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan kinerja karyawan di PT Bintang Mono Indonesia.

Selain pelaksanaan rapat, kondisi kehadiran karyawan juga berkaitan dengan kelancaran proses komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada perusahaan distribusi alat kesehatan, ketidakhadiran karyawan mengharuskan perusahaan memastikan bahwa informasi mengenai pekerjaan, pembagian tugas, maupun koordinasi antarkaryawan tetap berjalan dengan baik agar aktivitas operasional tidak mengalami hambatan. Rekapitulasi data absensi karyawan PT Bintang Mono Indonesia selama periode tersebut disajikan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT Bintang Mono Indonesia Tahun 2023–2025

Tahun	Sakit (Hari)	Izin Lainnya (Hari)	Cuti Tahunan (Hari)
2023	37	28	232
2024	54	43	308
2025	65	4	345

Sumber: Bagian Human Resource Department PT Bintang Mono Indonesia

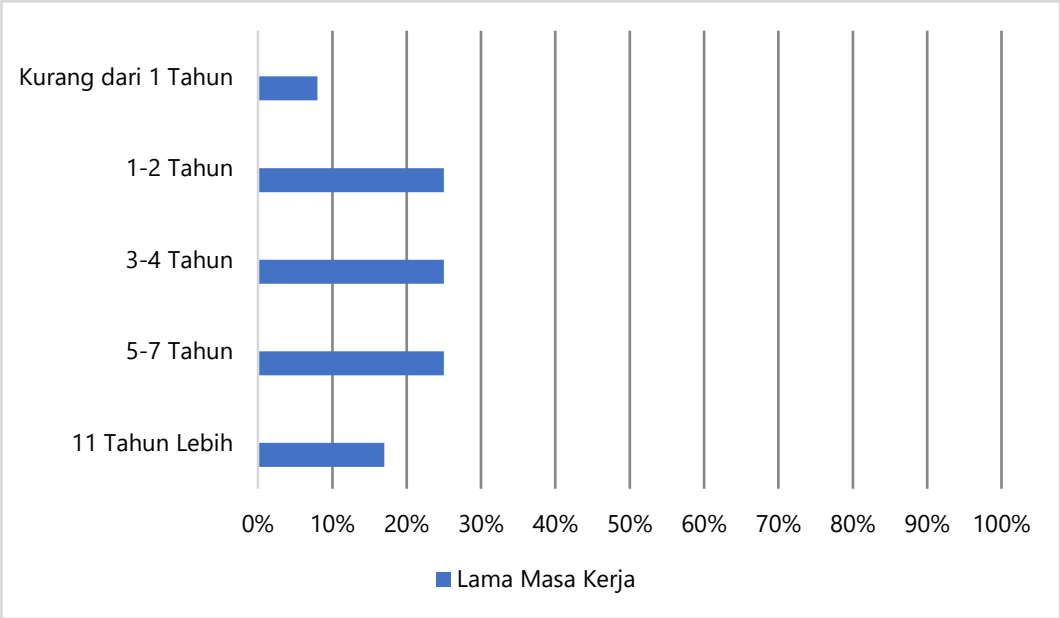
Berdasarkan Tabel 1.3, selama periode 2023–2025 masih terdapat ketidakhadiran karyawan karena sakit, izin, maupun cuti tahunan. Jumlah hari sakit mengalami peningkatan dari 37 hari pada tahun 2023 menjadi 65 hari pada tahun 2025, sedangkan jumlah cuti tahunan juga cenderung meningkat setiap tahunnya. Data tersebut menunjukkan bahwa perusahaan secara rutin menghadapi kondisi ketika sebagian karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya pada waktu tertentu. Dalam kondisi tersebut, penyampaian informasi mengenai pekerjaan, pengalihan tugas, serta koordinasi antarbagian perlu dilakukan secara efektif agar aktivitas operasional tetap berjalan sesuai target perusahaan. Dengan demikian, komunikasi internal menjadi aspek yang penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan ketika terjadi ketidakhadiran karyawan.

Di sisi lain, hubungan interpersonal juga dijadikan faktor penting dalam membentuk suasana kerja yang produktif. Hubungan yang baik antar individu di tempat kerja bisa menciptakan lingkungan yang saling mendukung, membangun kepercayaan, serta mengoptimalkan kolaborasi tim (Rahama & Izzati, 2021). Ketika karyawan merasa dihargai serta nyaman dalam menjalin interaksi sosial, sehingga hal tersebut akan berdampak positif kepada semangat kerja serta loyalitas kepada perusahaan.

Hubungan interpersonal ialah suatu bentuk hubungan yang didasari oleh komunikasi dinamis, terus-menerus bergerak serta berubah dari waktu ke waktu, antara dua (atau lebih) orang di mana pesan-pesan itu bertukar secara signifikan memberikan pengaruh pikiran, emosi, perilaku, serta hubungan mereka (Tamara, Kusuma, & Kom, 2023). Tujuan dari hubungan interpersonal ialah guna menjaga kedamaian, saling memberikan pengaruh, mengubah sikap ataupun perilaku, serta aspek-aspek lainnya. Hubungan interpersonal mempunyai kecakapan guna mengembangkan sisi-sisi positif dari karakter manusia (Wijaya & Gischa, 2023).

Dalam upaya memahami kondisi sumber daya manusia di PT Bintang Mono Indonesia, penting guna melihat komposisi masa kerja karyawan sebagai salah satu indikator karakteristik tenaga kerja pada organisasi. Masa kerja mencerminkan pengalaman, pemahaman kepada budaya perusahaan, serta kecakapan adaptasi kepada sistem kerja yang berlaku (Mangkunegara, 2020). Keberagaman masa kerja juga bisa memberikan pengaruh pola komunikasi internal serta dinamika hubungan

interpersonal antar karyawan. Oleh sebab itu, berikut disajikan data masa kerja karyawan PT Bintang Mono Indonesia tahun 2025.



Gambar 1. 1 Lama Masa Kerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia

Sumber: Bagian Human Resource Department PT Bintang Mono Indonesia

Berdasarkan data masa kerja karyawan PT Bintang Mono Indonesia tahun 2025, terlihat bahwa komposisi karyawan mempunyai pengalaman kerja yang beragam. Sebanyak 8% karyawan mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun, 25% berada pada rentang 1–2 tahun, 25% pada rentang 3–4 tahun, 25% pada rentang 5–7 tahun, serta 17% mempunyai masa kerja lebih dari 11 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori masa kerja menengah, sementara sebagian lainnya ialah karyawan baru serta karyawan senior.

Keberagaman masa kerja tersebut memperlihatkan adanya perbedaan pengalaman, pola kerja, serta proses adaptasi antar karyawan pada lingkungan organisasi. Karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat cenderung masih menyesuaikan diri dengan sistem kerja serta pola komunikasi perusahaan, sedangkan karyawan yang sudah lama bekerja mempunyai pemahaman serta pengalaman kerja yang lebih tinggi kepada prosedur perusahaan.

Kondisi tersebut bisa memberikan pengaruh efektivitas komunikasi internal dan hubungan interpersonal antar karyawan pada organisasi. Perbedaan tingkat pengalaman kerja berpotensi menimbulkan perbedaan cara berkomunikasi,

koordinasi kerja, serta proses kerja sama antar karyawan apabila tidak didukung dengan hubungan kerja yang harmonis.

Selain fenomena yang ditemukan di perusahaan, penelitian terdahulu mengenai pengaruh komunikasi internal dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan juga masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Tafsir et al. (2023) menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Gowa. Sebaliknya, Saleh dan Hidayaty (2024) menunjukkan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Karawang. Pada variabel hubungan interpersonal, Rejeki, Ernawati, dan Irawati (2024) menyatakan bahwa hubungan interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang, sedangkan Maulana (2023) memperoleh hasil bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Sudeco Funasrent Jakarta.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi internal dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, penelitian-penelitian terdahulu dilakukan pada objek, sektor, dan lokasi yang beragam, yaitu sektor pemerintahan, pelayanan kesehatan, pendidikan, dan transportasi di Kabupaten Gowa, Kabupaten Karawang, Kota Semarang, serta Jakarta. Sementara itu, penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal dan hubungan interpersonal pada perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat kesehatan, khususnya di Kota Tangerang, masih terbatas. Padahal, industri distribusi alat kesehatan memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut koordinasi yang efektif, ketepatan penyampaian informasi, serta hubungan kerja yang baik antarkaryawan guna mendukung kelancaran proses distribusi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh komunikasi internal dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Mono Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dikemukakan, sehingga rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Mono Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Mono Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi internal dan hubungan interpersonal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Mono Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Mono Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Mono Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi internal dan hubungan interpersonal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Mono Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yakni:

1. Sebagai sumber informasi mengenai pengaruh komunikasi internal dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan, khususnya di PT Bintang Mono Indonesia.
2. Sebagai referensi bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai komunikasi internal, hubungan interpersonal, serta kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah ditetapkan guna memastikan fokus penelitian tetap terarah serta tidak meluas ke luar ruang lingkup yang sudah ditentukan. Penelitian ini hanya membahas tiga variabel utama, yakni komunikasi internal (X_1), hubungan interpersonal (X_2), serta kinerja karyawan (Y). Komunikasi internal dibatasi pada tiga indikator, yakni komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, serta komunikasi

horizontal. Hubungan interpersonal dibatasi pada empat indikator, yakni saling menghargai, loyalitas serta toleransi, keterbukaan, serta keakraban.

Kinerja karyawan dibatasi pada lima indikator sesuai Robbins dan Coulter (2016), yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian. Penelitian tidak mencakup variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, kedisiplinan, budaya organisasi, ataupun produktivitas perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada 30 orang karyawan PT Bintang Mono Indonesia. Pengumpulan data hanya memakai kuesioner skala Likert sebagai instrumen penelitian, tanpa melibatkan wawancara mendalam ataupun observasi kualitatif. Dengan batasan berikut, penelitian diharapkan lebih fokus serta bisa memberikan hasil yang relevan sesuai tujuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Adnyana, G. K. A. (2024). *Perancangan Rak Penyimpanan Box Packaging Untuk Memaksimalkan Penggunaan Ruang Perakitan Timbangan Dewasa Di Pt. Solo Abadi* (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).

Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam, 21(2), 128-138.

Anam, C., Syaifulloh, M., & Indriyani, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Brebes). Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa, 2(4), 1231-1245.

Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3(2), 11.

Andini, O. P., Darmayanti, S., Sari, I. F., & Laksana, A. (2024). Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif. Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi, 1(6), 140-148.

Angelina, A. F., & Hertimi, S. (2025). Analisis Komunikasi Internal Pegawai dalam Pengelolaan Pajak di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ogan Ilir. Indonesian Journal of Public Administration Review, 2(3), 12-12.

Arfanti, N. F. (2021). Manajemen Pengelolaan Logistik Alat Kesehatan Di Puskesmas Layang Kota Makassar 2020 (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Arifin, S. (2025, July). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpbd Di Kota Surabaya. In Seminar Nasional Manajemen (Vol. 10, No. 1).

Badawi, M. A. B. A., & Rahadi, D. R. (2021). Analisis Komunikasi Interpersonal Antar Mahasiswa President University. Communicology: Jurnal Ilmu Komunikasi, 9(1), 123-137.

Baharuddin, C (2023). Kinerja Karyawan: Tinjauan Kepribadian Pemimpin Perempuan yang Demokrasi. CV. AA. Rizky.

Billa, A., & Ikhbar, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Di Banda Aceh. Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (KIMFE), 2(4), 989-994.

Bryantami, K. S., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang. Media Kesehatan Masyarakat Indonesia, 22(3), 183-188.

Cahyadi, A., Sitanggang, M. L., & Hatta, I. H. (2023). Analisis Pengaruh Pemasaran Digital Yang Berdampak Terhadap Peningkatan Volume Penjualan Distributor Alat Kesehatan. *Dharmas Education Journal (DE_Journal), 4*(2), 770-780.

Dacholfany, M. I., Sumarno, S. T., Sya'rani, R., Sulmiah, S. P., Zahruddin, A., Marulitua, D. M., ... & ST, M. (2025). Kolaborasi Efektif: Kunci Kepemimpinan Dalam Manajemen Tim Yang Sukses. PT. Nawala Gama Education.

Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Retnowati, E., Masithoh, N., & Ernawati, E. (2023). Dinamika Manajemen Konflik Di Lingkungan Kerja. Jurnal of Management and Social Sciences, 1(4), 147-158.

Darmawan, R. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM), 4(2).

Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., ... & Gebang, A. A. (2021). Metode penelitian pendekatan kuantitatif. Media Sains Indonesia.

Dewanto, H. W., Sihombing, I. H. H., & Kalpikawati, I. A. (2024). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Tentrem Yogyakarta. Journal of Management and Social Sciences, 3(4), 01-12.

Diasputri, A. A., & Handayani, W. (2024). Revealing the Impact of Job Satisfaction on PT. Nusantara Medika Utama Employee Performance: Mengungkap Dampak Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Nusantara Medika Utama. JATI EMAS (Jurnal Aplikasi Teknik dan Pengabdian Masyarakat), 8(4), 101-104.

Djunaedi, D., Mustafa, F., Kholil, M., Kristanti, D., Wisnu, B., & Arifin, A. (2025). Analisis Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Secara Digital, Pelatihan Digital dan Evaluasi Kinerja Terhadap Performa Karyawan pada Industri Manufaktur. Jurnal Lentera Bisnis, 14(2), 1437-1445.

Erlina, E. (2022). Manajemen Logistik Alat Kesehatan di Dinas Kesehatan. *Jurnal Penelitian serta Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*, *3*(2).

Fauzi, M. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT.

Multiguna International Persada Kantor Region Jawa Timur (Doctoral dissertation, Universitas Narotama).

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hardani, H., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (H. Abadi (ed.); Cetakan 1, Issue Maret). CV. Pustaka Ilmu Group.

Harianja, M. D. M., Ridha, M., Salmawati, S., Waduha, S., & Ni'mah, F. (2025). Analisis Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja, Kepuasan Karyawan dan Kualitas Hubungan Antar Anggota di Lingkungan Kerja Modern. Jurnal Komunikasi dan Kewirausahaan, 1(1), 13-20.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasnita, H., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(1), 636-643.

Hidayah, A. K., & Subkhan, M. (2025). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kpknl Yogyakarta). Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 116-126.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan the Influence of Internal Communication, Work Discipline and Team Work Toward Employee Performance. *Dimensi*, *10*(1), 58-75.

Hutagalung, A. Q., Silalahi, A. S., & Putra, A. F. (2021). Pengaruh Kemauan Untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan dan Tujuan Dosen dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Dosen Generasi Milenial Universitas Sumatera Utara. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(4), 1406-1419.

Indah. F. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar

Jaysan, R. I., Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). The Influence Of Work Life Balance And Job Stress On Job Satisfaction Of Employees At PT. Rukun Mitra Sejati South Jakarta. Best Journal of Administration and Management, 2(4), 163-171.

Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi professional: kepemimpinan, komunikasi efektif, kinerja, dan efektivitas organisasi (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(5), 676-691.

Junita, R. (2025). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya manusia (Buku Ajar) 2025, 1.

Jeriyansah, J., Udriyah, U., & Yupiter, Y. (2025). Pengaruh Work-life balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(2), 6028-6035.

Karunia, W. A., Illah, A. N., Puspita, S. M., & Milad, M. K. (2025). Analisis Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kemendukbangga/BKKBN Provinsi Jawa Timur. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2(5), 8488-8494.

Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus.

Khoirunnisa, R. (2022). Peranan Koordinasi Tim Kerja dalam Praktik 5S Untuk Meningkatkan Kinerja Operasional Perusahaan (Studi Kasus Di PT. Globalindo Intimates Klaten).

Kristanto, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez Faire dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Melalui Employee Engagement pada Perangkat Desa di Kecamatan Kenohan Kabupaten Kutai Kartanegara (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021). Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional PT. Parkland World Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan: Studi kasus di PT. Parkland World Indonesia. Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance, 1(2).

Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.

Maulana, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Surya Sudeco-tunasrent Jakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana-Menteng).

Maulana, D., & Triandani, S. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT.

Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS), 1(02), 90-96.

Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. Jurnal Economina, 2(2), 562-573.

Nana, N., & Marto, S. (2021). Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika. Yayasan Kita Menulis

Nariswari, A. (2022). Hubungan Interpersonal dan Kinerja Pada Karyawan Yayasan "X" Pascamerger.

Negara, A. K. (2017). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang). JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(1).

Ningsih, R., Udriyah., & Ridho, A. (2024). The Influence of Employee Training and Implementation of Company Operational Procedure Standards on Improving Employee Performance in Prima Freshmart Bogor City. Neo Journal of economy and social humanities, 3(1), 47-57.

Novianti, A. T., Pambreni, Y., & Yancik, Y. (2024). Mediation of Job Satisfaction in the Work Environment and Compensation of Employee Loyalty at PT Anugrah Tangkas Transportindo. *Lead Journal of Economy and Administration (LEJEA), 2*(3), 164-175

Noviyanti, N., Anawati, S., Islami, A. Y., & Syahrani, S. D. (2025). Pengenalan Aplikasi Akuntansiku sebagai Pencatatan Keuangan Usaha Pada UMKM Toko Perabotan MA. Easta Journal of Innovative Community Services, 3(02), 85-93.

Nurmaya, R. (2025). Peran Struktur Organisasi Dalam Efektivitas Koordinasi Dan Pengambilan Keputusan Di Perusahaan Manufaktur. *Journal of Business Economics and Management| E-ISSN: 3063-8968*, *1*(4), 1063-1069.

Nurrachmah, S. (2024). Analisis Strategi Komunikasi dalam Membangun Hubungan Interpersonal yang Efektif. *Jurnal Inovasi Global*, 2(2).

Pally, M., Hermayanti, H., Gorang, A. F., & Peny, T. L. L. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(21), 911-935.

Prathomo, J., Sahwan., & Wahyuni. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulteng Cabang

Tolitoli: The Influence Of Internal Communication And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Bank Sulteng Tolitoli Branch. Economics And Business Management Journal (Ebmj), 1(02), 72-81.

Prayogo, D. A., Yuwono, I., Saputra, R. C., Sikki, N., & Paramarta, V. (2023). Strategi Menyikapi Tantangan Dan Peluang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Tinjauan Literatur. Journal of Comprehensive Science (JCS), 2(11).

Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Pascal Books.

Putra, A. R., Darmawan, D., Djaelani, M., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. Relasi: Jurnal Ekonomi, 18(2), 157-172.

Putra, A.T.A. 2025. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teoritis dan Praktis.* Jawa Tengah: Amerta Media.

Putri, N.A., Muhtady, N.H., & Wahjono, S.I. (2025). Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), 5(2), 149–153

Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2(4), 1032-1042.

Qosidah, N. (2023). Strategi Dalam Komunikasi Bisnis. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-137.

Rachman, A., Tenri Awaru, A. O., & Anrical, A. (2022). Interaksi Sosial Dan Pola Komunikasi Siswa Penyandang Tunarungu di Sekolah Luar Biasa (SLB-B YPPLB Makassar). Phinisi Integration Review, 5(1), 1-14.

Rachmawati, D. L. (2024). Pengaruh hubungan interpersonal, stres kerja, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada SPBU Pertamina Malang (*Doctoral dissertation,* Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi,* 8(7), 94-106.

Rahardjo, D. A. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-114.

Rahayu, I., & Zuhri, A. (2023). Manajemen Komunikasi Internal KIP Aceh Singkil Dalam Mengoptimalkan SDM Guna Menjaga Stabilitas Iklim Organisasi. Innovative: Journal of Social Science Research, 3(6), 6598-6614.

Rahmawati, T. S. (2022). Kualitas kepemimpinan dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jurnal Komunikasi Profesional, 6(6), 588-599.

Rejeki, F. S., Ernawati, F. Y., & Irawati, M. A. (2024). The Influence of Interpersonal Relations, Work Environment and Emotional Intelligence on Employee Performance at Dinas Pendidikan Kota Semarang. In *International Conference On Research And Development (ICORAD)* (Vol. 3, No. 2, pp. 357-368).

Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan, 1(3), 1-8.

Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 2(5).

Robbins, S., P. & Coulter, M. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.

Saleh, M. N. R., & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cicinde Kecamatan Banyusari Kabupaten Karawang. OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi, 8(2), 106-113.

Sami, N. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Bringin Gigantara (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Bengkulu).

Simamora, N., Toruan, R. M. L. L., Luga, N., Pandiangan, R., & Laia, Y. (2024). Sosialisasi tentang Pentingnya Peran Komunikasi dalam Membangun Hubungan di Masyarakat. Jurnal Abdimas Mutiara, 5(1), 360-368.

Sitanggang, Y. R., Indriastiningsih, E., & Sutrisno, A. W. F. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Factory Sample Room di PT Pan Brothers Tbk Kabupaten Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Sahid Surakarta).

Sodikin, M., & Purnomo, Y. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.

Sudrajat, A. R. (2021). Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis. Nilacakra.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (4th ed.). Alfabeta.

Suharwati, N., Danial, D., & Agustuna, R. S. (2025). Urgensi Pengadaan Barang Dan Jasa Alat Kesehatan Dari Luar Negeri Ditinjau Dari Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Journal of Innovation Research and Knowledge, 4(9), 6625-6640.

Sujarweni, W.V., & Utami, R. L. (2025). The Guide Book Of SPSS . Anak Hebat Indonesia.

Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi: Tinjauan Teoritis Dan Empiris. Jurnal Imagine, 2(2), 71-77.

Susmita, D. A., Hasibuan, A., & Suhairi, S. (2022). Membuat komunikasi efektif dalam ekonomi bisnis dan kehidupan sosial. Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting, 2(2), 98-109.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Syafitri, N. A. W. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Bank Bukopin Syariah KC Surakarta).

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, 6(1), 16

Tamara, M. S., Kusuma, R. S., & Kom, M. I. (2023). Pembentukan Hubungan Interpersonal Fandom K-POP Melalui Twitter Spaces (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Trihastuti, A. E. (2023). *Internal Communication Organization.* Deepublish.

Wardani, A. K. (2024). Standar Pengadaan Suku Cadang Alkes di Rumah Sakit

Wijaya, A., & Gischa, S. (2023). Mengenal Hubungan Interpersonal dan Faktor-faktornya. https://www.kompas.com/skola/read/2023/11/26/160000869/mengenal-hubungan-interpersonal-dan-faktor-faktornya?page=all#google_vignette. Diakses pada 29 Mei 2025.

Wanji, M., Firmansyah, M., Gulo, D. R. S. B., Azzahra, Z. N., & Mujiatun, S. (2025). Penerapan Metode Deduktif dan Induktif dalam Manajemen. Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam, 3(2), 239-250.

Yadnya, I. D. G. S. A., SE, M. A., & MM, C. (2022). Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai. Feniks Muda Sejahtera.

Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 6(1), 143-151.