

# Komunikasi Internal dan Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Koordinasi Kerja pada PT Prima Multi Terminal

Nina Annisa<sup>1\*</sup>, Nanda Fitria Aulanda<sup>2</sup>, Nur Fatih Utami Nasution<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received March 26, 2026

Accepted May 29, 2026

Available online 15 June 2026

### Kata Kunci:

Komunikasi Internal, Koordinasi Kerja, Kinerja Pegawai, Perilaku Organisasi

### Keywords:

Internal Communication, Work Coordination, Employee Performance, Organizational Behavior



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

Copyright © 2025 by Author. Published by Lembaga Penerbitan dan Publikasi Ilmiah (LPPD) Universitas Muhammadiyah Palopo.

## ABSTRAK

Komunikasi internal memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas aktivitas organisasi, terutama pada lingkungan kerja operasional yang menuntut koordinasi tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan melalui koordinasi kerja sebagai variabel mediasi, khususnya pada lingkungan kerja operasional pelabuhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 responden. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan koordinasi kerja. Selain itu, koordinasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, komunikasi internal terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui koordinasi kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui mekanisme koordinasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat komunikasi dan koordinasi kerja untuk mendukung efektivitas operasional, khususnya pada lingkungan kerja pelabuhan yang dinamis dan kompleks.

## ABSTRACT

*Internal communication plays an important role in supporting the effectiveness of organizational activities, especially in operational work environments that require high levels of coordination. Therefore, this study aims to analyze the effect of internal communication on employee performance through work coordination as a mediating variable, particularly in port operational environments. This study uses a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to employees. The sample consisted of 38 respondents. Data analysis was conducted using Structural Equation Modelling based on Partial Least Square. The results show that internal communication has a positive effect on employee performance and work coordination. In addition, work coordination positively affects employee performance. Furthermore, internal communication also influences employee performance indirectly through work coordination as a mediating variable. These findings indicate that effective communication can improve employee performance both directly and through coordination mechanisms. Therefore, organizations need to strengthen communication and coordination practices to support operational effectiveness, especially in dynamic and complex port environments.*

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan yang bergerak pada sektor pelayanan jasa dan logistik seringkali dihadapkan pada tuntutan untuk menjaga kelancaran proses operasional secara konsisten. Beberapa hambatan operasional seperti dinamika aktivitas, perubahan jadwal, serta keterbatasan sumber daya membuat keberhasilan proses kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana tidak hanya bergantung pada faktor sistem dan teknologi, tetapi juga pada kualitas interaksi antar pegawai. Dalam situasi seperti ini, komunikasi internal menjadi faktor krusial yang dapat menentukan bagaimana suatu informasi dapat diterima, dipahami, dan dilaksanakan secara tepat oleh pegawai. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif sangat penting untuk mengatur tugas, memberikan visi dan tujuan, memotivasi karyawan, dan menyelesaikan konflik. Dalam konteks interpersonal, komunikasi yang efektif membantu membangun kontrol, menjaga hubungan, dan mengurangi kesalahpahaman yang dapat mengganggu (Farlis et al., 2025).

Dalam perspektif bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, komunikasi internal berperan sebagai pilar utama dalam memastikan setiap anggota organisasi memiliki pemahaman yang jelas mengenai visi, misi, dan tujuan organisasi, serta tahu apa yang diharapkan dari mereka dalam menjalankan tugas mereka (Laksana & Fajarwati, 2021). Ketika sebuah informasi dapat tersampaikan secara jelas dan tepat waktu, pegawai memiliki peluang yang lebih besar untuk dapat memberikan kinerja yang optimal. Namun sebaliknya, adanya gangguan komunikasi dapat menimbulkan kesalahan dalam koordinasi kerja, keterlambatan proses kerja, bahkan dapat menimbulkan konflik peran yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Namun demikian, komunikasi tidak selalu memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja pegawai. Informasi yang diperoleh oleh pegawai perlu diintegrasikan melalui koordinasi kerja agar dapat menghasilkan proses kerja yang selaras. Koordinasi merupakan fungsi manajerial yang menyatukan berbagai aktivitas dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sama secara harmonis (Magistra, 2025). Koordinasi yang efektif mendorong sinergi dalam pelaksanaan tugas, tanpa koordinasi yang baik, komunikasi hanya akan menjadi pertukaran pesan tanpa menghasilkan kontribusi yang nyata terhadap produktivitas. Ketika fungsi koordinasi tidak berjalan optimal, maka akan menyebabkan terjadinya tumpang tindih tugas, keterlambatan dalam respons, serta inefisiensi pelaksanaan program kerja. Sebaliknya, koordinasi yang solid terbukti mampu mendorong efisiensi operasional secara signifikan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta meminimalkan pemborosan waktu dan biaya dalam organisasi (Bolton et al., 2021).

Kebutuhan dalam hal komunikasi dan koordinasi menjadi semakin krusial pada lingkungan kerja kepelabuhanan. Dimana kegiatan operasionalnya yang terdiri dari aktivitas muat, bongkar, *receiving, delivery*, serta pergerakan barang di lapangan yang berlangsung secara simultan dan saling memengaruhi. Karakteristik unik ini sejalan dengan penegasan (Wirza et al., 2025) bahwa Pelabuhan merupakan zona kerja yang sangat kompleks dan berisiko tinggi dengan interaksi intensif antara manusia, alat berat, serta aktivitas yang berlangsung terus-menerus (24/7). Dalam lingkungan yang bertekanan tinggi ini, kinerja operasional pelabuhan sangat bergantung pada kualitas komunikasi dan koordinasi lintas fungsi agar seluruh proses distribusi dapat berlangsung lancar tanpa hambatan (Wirza et al., 2025). Oleh karena itu, keberhasilan dalam mempertahankan kinerja terbaik dalam kondisi yang dinamis ini menegaskan bahwa aspek perilaku organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung stabilitas operasional terminal.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan erat antara efektivitas komunikasi internal dengan capaian kinerja pegawai dalam organisasi (Marlina et al., 2025). Akan tetapi, sebagian besar penelitian tersebut masih didominasi pada lingkungan organisasi dengan tingkat dinamika kerja yang relatif stabil. Selain itu, peran koordinasi kerja sebagai mekanisme relasional yang menjembatani komunikasi dengan kinerja pegawai belum mendapatkan perhatian yang memadai, khususnya pada sektor kepelabuhanan dan logistik yang memiliki tingkat kompleksitas operasional yang tinggi. Perbedaan konteks ini menunjukkan masih terdapat ruang (*research gap*) yang nyata untuk dilakukan pengujian empiris yang lebih spesifik pada industri kepelabuhanan.

Penelitian ini dilakukan dengan menghadirkan konteks yang berbeda dengan memfokuskan pada pegawai unit Planning and Control di PT Prima Multi Terminal (PT PMT), yaitu anak perusahaan PT Pelindo Terminal Petikemas (SPTP), PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk, dan PT Waskita Karya (Persero) Tbk, yang bergerak di bidang jasa pelayanan terminal *multipurpose* dan petikemas strategis di wilayah Belawan dan Kuala Tanjung. Pemilihan objek penelitian ini

didasarkan pada posisi strategis koridor Selat Malaka sebagai salah satu jalur perdagangan maritim terpadat di dunia, di mana efisiensi operasional terminal peti kemas domestik dan internasional menjadi penentu utama daya saing logistik nasional. Sebagai gerbang logistik utama, ketepatan perencanaan (*planning*) dan pengawasan (*controlling*) arus barang di PT PMT sangat mempengaruhi kelancaran rantai pasok hilir secara agregat (Wirza et al., 2025). Hal ini diperkuat oleh temuan (Wang et al., 2025) yang menyatakan bahwa peningkatan efisiensi logistik secara langsung berkontribusi dalam memperpendek siklus pengiriman (*delivery cycle*) dan meningkatkan responsivitas organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan di lapangan. Keunikan unit ini terletak pada intensitas koordinasi kerja yang tinggi dan kebutuhan untuk pengambilan keputusan secara cepat dan tepat. Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan *novelty* berupa penekanan pada peran koordinasi kerja sebagai variabel mediator yang menjelaskan bagaimana komunikasi internal dapat mempertahankan kinerja pegawai dengan sebaik-baiknya di tengah hambatan operasional yang muncul.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, serta menguji bagaimana koordinasi kerja memediasi hubungan tersebut dalam mendukung keberlangsungan aktivitas operasional.

## 2. TINJAUAN TEORITIS

### 2.1 Teori Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior* atau OB) adalah studi sistematis mengenai bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi perilaku dalam organisasi, serta bagaimana organisasi itu sendiri memengaruhi perilaku manusia (Claudia et al., 2025). Dalam konteks penelitian ini, Teori Perilaku Organisasi digunakan sebagai payung utama (*grand theory*) untuk menjelaskan bahwa kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan hasil dari interaksi dinamis antara struktur dan proses sosial. Relevansi teori ini terhadap variabel penelitian terletak pada fokus perilaku organisasi dalam mengelola proses kelompok. Komunikasi internal berperan sebagai transmisi informasi yang membentuk persepsi dan perilaku pegawai, sementara koordinasi kerja bertindak sebagai mekanisme integrasi perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Melalui perspektif perilaku organisasi, efektivitas komunikasi yang dimediasi oleh koordinasi yang kuat akan meminimalkan hambatan perilaku di lapangan, yang pada akhirnya secara sistematis meningkatkan output kerja atau kinerja pegawai. Perilaku individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor personal, organisasi, dan sosial. Karakteristik personal seperti persepsi, motivasi, dan nilai membentuk cara pegawai dalam merespons pekerjaan. Sementara itu, struktur, kepemimpinan, budaya, serta kondisi kerja menunjukkan arah terhadap bagaimana sebuah tugas harus dijalankan. Interaksi antarpegawai melalui kerjasama tim turut memperkuat proses tersebut. Dengan demikian, efektivitas sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan mengintegrasikan faktor-faktor tersebut melalui komunikasi dan koordinasi yang baik.

### 2.2 Komunikasi Internal

Komunikasi Internal merupakan proses pertukaran informasi dan interaksi antara manajemen dan karyawan dalam suatu perusahaan, yang menghasilkan struktur organisasi yang khas serta pertukaran ide secara horizontal dan vertikal, sehingga memungkinkan pelaksanaan pekerjaan secara efektif (Audi & Prihantoro, 2021). Komunikasi ini mencakup pertukaran pesan mengenai tugas, instruksi, kebijakan, serta umpan balik yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kejelasan informasi menjadi elemen penting karena dapat membantu pegawai

memahami prioritas serta tanggung jawab masing-masing. Komunikasi internal yang efektif dapat meminimalisir kesalahan kerja, meningkatkan kecepatan respons, dan memperkuat kerja sama tim. Dalam lingkungan operasional yang dinamis, kualitas komunikasi sangat menentukan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi. Dengan demikian, komunikasi internal berperan sebagai fondasi utama dalam menciptakan koordinasi yang baik serta peningkatan kinerja individu.

### 2.3 *Koordinasi Kerja*

Koordinasi (*coordination*) adalah usaha untuk menyelaraskan berbagai komponen yang berbeda, sehingga aktivitas setiap komponen dapat diselesaikan tepat waktu dan masing-masing dapat memberikan kontribusi maksimal demi mencapai hasil keseluruhan yang optimum. (Mustaki & Abdussamad, 2025). Koordinasi dibutuhkan ketika pekerjaan melibatkan banyak pihak dengan tanggung jawab yang berbeda-beda namun saling memengaruhi satu sama lain. Melalui koordinasi yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa setiap pekerjaan individu tidak berjalan sendiri-sendiri, tetapi terintegrasi dalam suatu sistem kerja yang terpadu. Koordinasi yang efektif dapat dilihat oleh kejelasan pembagian peran dan tanggung jawab, kesesuaian jadwal, serta kemampuan anggota tim untuk saling mendukung. Dalam praktiknya, koordinasi dan komunikasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan (Handayani, 2009). Penyampaian informasi yang tepat memungkinkan pegawai dapat memahami kapan harus bertindak, kepada siapa harus berkolaborasi, serta bagaimana menyesuaikan pekerjaan ketika terjadi perubahan situasi. Oleh karena itu, koordinasi kerja sering dipandang sebagai mekanisme penting yang menghubungkan komunikasi dengan hasil kinerja pegawai.

### 2.4 *Kinerja Pegawai*

Kinerja didefinisikan sebagai performa yang ditunjukkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik secara individu maupun kelompok, dalam suatu institusi atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan institusi atau organisasi (Onsardi & Fintariasari, 2022). Kinerja dapat dievaluasi berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins & Judge, 2017). Pegawai dengan kinerja yang baik tidak hanya mampu menyelesaikan tugas-tugas rutin, tetapi juga dapat mempertahankan produktivitas kerja disaat menghadapi tekanan operasional yang tinggi. Berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi, kompetensi, serta dukungan lingkungan kerja. Komunikasi yang jelas membantu pegawai memahami ekspektasi, sedangkan koordinasi yang baik memungkinkan pekerjaan dilaksanakan secara benar dan tidak tumpang tindih. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai memerlukan integrasi antara komunikasi yang efektif dan koordinasi kerja yang solid.

### 2.5 *Pengembangan hipotesis*

#### 2.5.1 *Komunikasi Internal Berpengaruh Signifikan Terhadap Koordinasi Kerja*

Komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai mekanisme integratif yang mengoordinasikan aktivitas individu ke dalam satu sistem kerja yang selaras (Robbins & Judge, 2017). Penyampaian informasi yang jelas dan aktual memfasilitasi pegawai dalam mengidentifikasi prioritas serta menyelaraskan kinerja antar divisi yang saling terkait. Pada sektor operasional yang membutuhkan sinkronisasi tinggi, efektivitas koordinasi sangat bergantung pada mekanisme pertukaran data yang lancar. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja tim, terutama dalam aspek kejelasan tugas, koordinasi kerja, dan hubungan kerja yang harmonis (Porta et al., 2025). Ketika informasi mengalir secara terbuka dan timbal balik,

akan memudahkan pegawai dalam meminimalisir duplikasi tugas serta ketidakjelasan peran. Sebaliknya, hambatan dalam berkomunikasi kerap menjadi pemicu utama disfungsi koordinasi dalam organisasi yang kompleks. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub>: *Komunikasi Internal Berpengaruh Signifikan Terhadap Koordinasi Kerja*

### 2.5.2 *Komunikasi Internal dan Kinerja Pegawai*

Komunikasi internal tidak hanya mendukung koordinasi, tetapi juga berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan memahami tugas dengan jelas, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Kualitas komunikasi yang baik, yaitu ditandai dengan kejelasan pesan, keterbukaan, sikap saling menghargai dan umpan balik, memungkinkan karyawan bekerja lebih produktif dan termotivasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Aisa & Oktarina, 2025). Sejumlah penelitian menemukan bahwa komunikasi internal merupakan faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Patempo et al., 2025). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>2</sub>: *Komunikasi Internal Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai*

### 2.5.3 *Koordinasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

Koordinasi didefinisikan sebagai proses integrasi tujuan dan kegiatan dari unit-unit terpisah (departemen atau bidang fungsional) dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisiensi (Handoko, 2003). Efektivitas koordinasi sangat menentukan keberhasilan sistem kerja yang kompleks melalui mitigasi terjadinya duplikasi pekerjaan dan miskomunikasi. Alur kerja yang selaras memfasilitas lingkungan kerja yang produktif, memungkinkan pegawai mencapai kinerja maksimal secara konsisten. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa koordinasi tim memengaruhi kinerja karyawan (Syauqi, 2019). Halawa (2024), melalui hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai. Koordinasi yang efektif dapat memperkuat sinergi antarpegawai sehingga mampu mempertahankan stabilitas kinerja meskipun menghadapi tekanan operasional. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>3</sub>: *Koordinasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai*

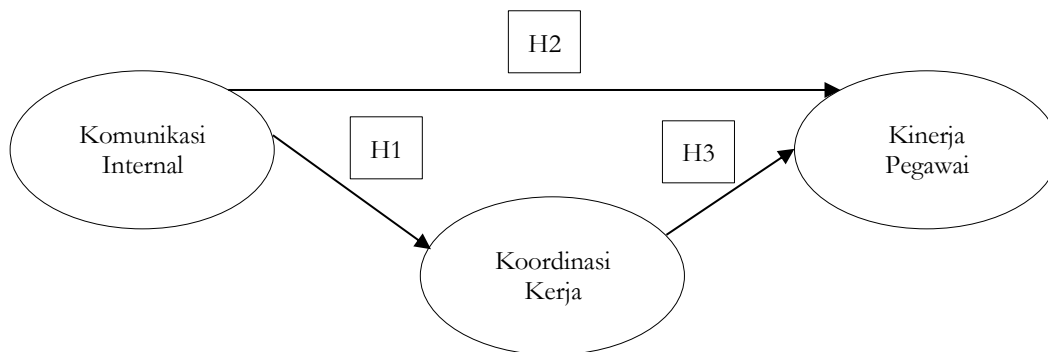
### 2.5.4 *Koordinasi Kerja Memediasi Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai*

Secara teoretis, komunikasi berfungsi sebagai penyedia informasi, sementara koordinasi mengonversi informasi tersebut menjadi sebuah aksi kolektif yang terorganisasi. Komunikasi yang efektif tidak serta-merta menjamin kinerja pegawai menjadi optimal tanpa didukung oleh mekanisme koordinasi yang kuat. Oleh karena itu, dalam lingkungan operasional dengan tingkat sinkronisasi yang tinggi, pengaruh komunikasi terhadap kinerja dimediasi oleh penyalarsan aktivitas kerja secara sistematis. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa proses kerja tim seringkali berperan sebagai mediator dalam hubungan antara komunikasi dan kinerja (Fristky & Suwarni, 2023). Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi memperkuat koordinasi, dan koordinasi selanjutnya meningkatkan kinerja. Dengan demikian, koordinasi kerja diduga menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>4</sub>: *Koordinasi Kerja Memediasi pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan Gambar 1, kerangka konseptual ini menggambarkan hubungan antara Komunikasi Internal sebagai variabel independen, Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, serta Koordinasi

Kerja sebagai variabel mediasi. Garis H2 menunjukkan pengaruh langsung komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, jalur H1 dan H3 menunjukkan pengaruh tidak langsung, di mana komunikasi internal diharapkan mampu meningkatkan koordinasi kerja terlebih dahulu, yang pada akhirnya akan mengoptimalkan kinerja pegawai di PT Prima Multi Terminal (H4).



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian

### 3. METODE

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai melalui koordinasi kerja sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan skala *Likert* lima poin, di mana satu poin menunjukkan sangat tidak setuju dan lima poin menunjukkan sangat setuju. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada mengevaluasi secara empiris hubungan kausal antarvariabel.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT Prima Multi Terminal (PT PMT), yaitu anak perusahaan PT Pelindo Terminal Petikemas. PT PMT mengelola Terminal 1 Belawan (kontainer domestik). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pada bagian *Planning dan Controlling* yang berjumlah 38 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, atau survey sampling, karena populasi relatif kecil. Penggunaan teknik ini sejalan dengan pandangan (Sugiyono, 2019) yang menyatakan bahwa sampel jenuh dilakukan apabila jumlah populasi relatif terbatas atau kecil, sehingga seluruh elemen populasi dilibatkan secara langsung guna meminimalkan kesalahan generalisasi hasil penelitian. Pendekatan ini juga diperkuat oleh (Arikunto, 2019) yang menegaskan bahwa jika jumlah subjek populasi berada di bawah 100, maka pengambilan seluruh populasi sebagai sampel adalah langkah metodologis yang paling ideal, dengan demikian, total sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang.

#### 3.3 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 3.0. Metode ini dipilih karena sesuai untuk penelitian eksploratif-prediktif serta pengujian model mediasi yang kompleks (Hair et al., 2019). Penggunaan PLS-SEM dalam penelitian ini sangat tepat mengingat jumlah sampel yang relatif kecil (38 responden). Sebagaimana ditegaskan oleh (Hair et al., 2022), salah satu keunggulan utama metode PLS-SEM adalah memiliki tingkat kekuatan statistik (*statistical power*) yang sangat tinggi dan tetap bekerja secara kokoh meskipun diterapkan pada ukuran sampel yang terbatas (*small sample sizes*),

tanpa memerlukan asumsi distribusi normal multivariat yang ketat. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi *outer model* dilakukan dengan menguji validitas konvergen (*loading factor* > 0,70 dan *AVE* > 0,50), validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk (*Composite Reliability* > 0,70 dan *Cronbach's Alpha* > 0,70). Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis jalur (*path analysis*) dengan Teknik *bootstrapping*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* > 1,96 pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Pengujian efek mediasi koordinasi kerja dilakukan dengan menganalisis *indirect effect* antara komunikasi internal dan kinerja pegawai.

### 3.4 Definisi Operasional dan Indikator Pengukuran Variabel

Informasi pada Tabel 1, berisi definisi operasional variabel dan indikator pengukuran yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Komunikasi Internal (X1)	Komunikasi ke Bawah ( <i>downward communication</i> )	(Banjarnahor et al., 2022; Wayne & Faules, 2013)
	Komunikasi ke Atas ( <i>upward communication</i> )	
	Komunikasi Horizontal	
	Komunikasi Diagonal ( <i>cross-channel communication</i> )	
Koordinasi Kerja (X2)	Kesatuan Tindakan	(Daft, 2016; Hasibuan, 2019)
	Integrasi Aktivitas Antar Unit	
	Sinkronisasi Pelaksanaan Tugas	
	Kejelasan Peran dalam Proses Kerja	
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	(Mangkunegara, 2017)
	Kuantitas Kerja	
	Tanggung Jawab/Pelaksanaan Tugas Kerja Sama	

## 4. HASIL

### 4.1 Karakteristik Responden

Informasi pada Tabel 2, menunjukkan informasi tentang karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

Variabel	Measurement	N	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	38	100%
	Perempuan	0	0%
Posisi/Jabatan	Ship Planner	4	10.53%
	Yard Planner	8	21.05%
	Ship Talker	13	34.21%
	Yard Talker	13	34.21%
	< 1 tahun	0	0%
Lama Bekerja	1-3 tahun	4	10.53%
	4-6 tahun	9	23.68%
	6 tahun/lebih	25	65.79%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah 38 orang yang seluruhnya berjenis kelamin laki-laki (100%). Berdasarkan posisi/jabatan, responden didominasi oleh *ship talker* dan *yard talker* masing-masing sebanyak 13 orang (34.21%), diikuti oleh *yard planner* sebanyak 8 orang (21.05%), dan *ship planner* sebanyak 4 orang (10.53%). Selanjutnya, berdasarkan

masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun yaitu sebanyak 25 orang (66.79%). Sementara itu, responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 9 orang (23.68%), masa kerja 1-3 tahun sebanyak 4 orang (10.53%), dan tidak terdapat responden dengan masa kerja kurang 1 tahun (0%).

#### 4.2 Pengujian Outer Model

Pengujian outer model dilakukan untuk memastikan kualitas pengukuran konstruk, pada variabel komunikasi internal, koordinasi kerja, dan kinerja pegawai.

##### 4.2.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 3 berikut menunjukkan nilai hasil pengujian validitas konvergen untuk setiap konstruk yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3.** Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Variabel	AVE
Komunikasi Internal (X1)	0.663
Koordinasi Kerja (Z)	0.700
Kinerja Pegawai (Y)	0.641

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil uji validitas konvergen penelitian. Uji validitas konvergen digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen pengukur secara positif berhubungan dengan instrumen pengukur lain yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama. Nilai-nilai yang diperoleh pada analisis ini menunjukkan adanya sebuah hubungan yang kuat antara indikator-indikator pengukuran dengan konstruk yang diukur. Nilai AVE yang semuanya melebihi ambang minimum 0,5 mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas yang baik. Selain itu, uji validitas konvergen (*convergent validity*) juga mencerminkan konsistensi pengukuran yang dihasilkan dari berbagai indikator dalam mengukur variabel yang sama. Dengan demikian, hasil ini memperkuat kualitas pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini.

##### 4.2.2 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Hasil uji Validitas Diskriminan *cross loading* disajikan dalam Tabel 4. Berdasarkan penjelasan Tabel 4, kita dapat melihat bahwa nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator dari masing-masing variabel lebih besar dari pada nilai *loading factor* untuk masing-masing variabel lainnya. Ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria uji validitas diskriminan yang dikur dari nilai *cross loading*.

**Tabel 4.** Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

	Kinerja Karyawan	Komunikasi Internal	Koordinasi Kerja
X1.1	0.520	0.720	0.267
X1.2	0.624	0.845	0.507
X1.3	0.718	0.858	0.534
X1.4	0.510	0.827	0.086
Z1.1	0.481	0.102	0.778
Z1.2	0.643	0.596	0.849
Z1.3	0.887	0.550	0.916
Z1.4	0.599	0.115	0.795
Y1.1	0.892	0.515	0.742
Y1.2	0.853	0.594	0.579
Y1.3	0.742	0.539	0.342
Y1.4	0.699	0.694	0.801

Sumber: Data primer diolah, 2026

### 4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan konsisten. Ini penting karena instrumen yang kuat akan menghasilkan data yang stabil dan dapat diandalkan. Tabel 5 menunjukkan nilai hasil pengujian reliabilitas untuk semua konstruk yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alfa
Komunikasi Internal (X1)	0.887	0.831
Koordinasi Kerja (Z)	0.903	0.864
Kinerja Pegawai (Y)	0.876	0.814

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan temuan di atas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel menunjukkan hasil yang memuaskan, dengan nilai 0.831 untuk komunikasi internal, 0.864 untuk koordinasi kerja, dan 0.814 untuk kinerja pegawai, masing-masing berada di atas ambang batas 0.70, yang menunjukkan konsistensi internal yang tinggi pada setiap indikator. Nilai *Composite Reliability* juga menunjukkan konsistensi yang baik, dengan nilai 0.887 untuk komunikasi internal dan 0.903 untuk koordinasi kerja, dan 0.876 untuk kinerja pegawai semuanya di atas 0.70. Oleh karena itu, semua variabel penelitian ini memenuhi uji reliabilitas. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur konstruk-konstruk yang diteliti. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh memiliki kualitas yang baik untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

### 4.3 Pengujian Inner Model

Pengujian inner model dilakukan untuk menentukan seberapa kuat hubungan antar variabel dalam model penelitian. Ini juga dilakukan untuk mengevaluasi apakah hipotesis yang dibuat untuk penelitian “diterima” atau “ditolak” (Hair et al., 2017). Pengujian inner model dilakukan dengan tujuan menentukan tingkat signifikansi dan kekuatan hubungan antar variabel laten yang ada dalam model penelitian. Selain itu, pengujian ini juga dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan yang diuji sesuai dengan teori yang ada, memberikan dasar yang kuat untuk menarik kesimpulan dari penelitian ini. Hasil pengujian inner model juga dapat digunakan sebagai referensi untuk menentukan langkah selanjutnya dalam perjalanan penelitian. Selanjutnya, Tabel 6 berikut menunjukkan tabel uji hipotesis:

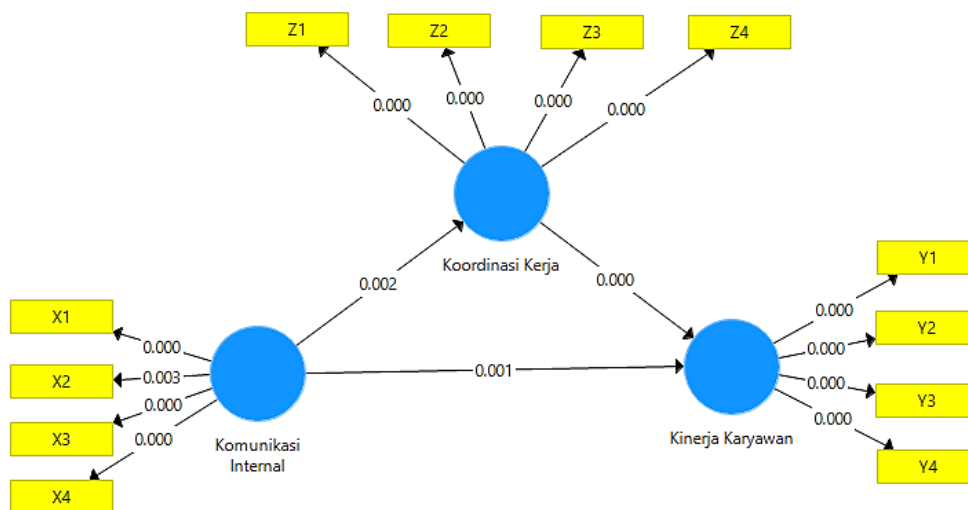
**Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Hasil
Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	0.462	3.430	0.001	Hipotesis 1 Diterima
Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Koordinasi Kerja	0.479	3.182	0.001	Hipotesis 2 Diterima
Koordinasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	0.595	5.105	0.000	Hipotesis 3 Diterima
Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Koordinasi Kerja	0.285	2.415	0.016	Hipotesis 4 Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 6 menggambarkan hasil uji pengaruh antar variabel penelitian. Nilai *original sample* sebesar 0.462 dan *p-value* sebesar 0.001 menunjukkan hipotesis pertama bahwa komunikasi internal

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap koordinasi kerja. Nilai *original sample* 0.479 dan *p-value* 0.001 menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *original sample* sebesar 0.595 dan *p-value* 0.000 menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hipotesis keempat menunjukkan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan melalui koordinasi kerja. Nilai *original sample* sebesar 0.285 dan *p-value* 0.016 menunjukkan hipotesis keempat diterima. Selanjutnya pada Gambar 2 menunjukkan hasil pengujian inner model.



Gambar 2. Inner Model

Nilai *R-Square*, yang menunjukkan seberapa baik variabel independent menjelaskan variabel dependen, digunakan untuk menguji inner model. Semakin tinggi nilainya, semakin baik model tersebut.

Tabel 7. Uji R Square

Variabel	R Square
Koordinasi Kerja (Z)	0.229
Kinerja Pegawai (Y)	0.832

Sumber: Data primer diolah, 2026

Menurut nilai *R-Square* dalam tabel, model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang baik. Nilai *R-Square* untuk koordinasi kerja adalah 0.229 dan nilai *R-Square* untuk kinerja pegawai adalah 0.832. Ini menunjukkan bahwa model ini menjelaskan hubungan antar variabel dengan cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dependen dan variabel independen model secara signifikan dipengaruhi oleh variabel independen. Oleh karena itu, model ini dapat digunakan sebagai referensi yang kuat untuk interpretasi dan pengambilan keputusan.

## 5. PEMBAHASAN

### 5.1 Komunikasi Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan kata lain, semakin efektif komunikasi internal di dalam organisasi, semakin baik kinerja karyawan. Komunikasi internal yang efektif memungkinkan informasi disampaikan secara akurat, jelas, dan tepat waktu, yang menghasilkan lebih sedikit kesalahan dan lebih banyak efisiensi dalam menyelesaikan tugas.

Karyawan yang memperoleh informasi secara lengkap dan transparan dari atasan maupun rekan kerja cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Ini meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, komunikasi yang jelas menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendorong lingkungan kerja yang produktif. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi internal tidak hanya dapat digunakan untuk bertukar informasi tetapi juga dapat digunakan sebagai alat strategis untuk meningkatkan kinerja individu di dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya (Aisa & Oktarina, 2025) yang menyatakan bahwa kualitas komunikasi yang baik, yang ditunjukkan dengan pesan yang jelas, keterbukaan, sikap saling menghargai, dan umpan balik, membuat karyawan lebih termotivasi dan lebih produktif, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, hasil ini sejalan dengan penelitian lain (Patempo et al., 2025), yang menemukan bahwa komunikasi internal adalah komponen yang sangat penting untuk kinerja pegawai.

### 5.2 *Komunikasi Internal Berpengaruh Terhadap Koordinasi Kerja*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap koordinasi kerja. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin di dalam organisasi, maka semakin efektif pula koordinasi antar karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komunikasi internal yang berjalan dengan baik memungkinkan adanya kesamaan persepsi, pemahaman yang selaras, serta sinkronisasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks operasional, koordinasi kerja sangat bergantung pada kejelasan informasi yang disampaikan, baik terkait target yang harus dicapai, pembagian tugas, maupun alur kerja.

Temuan ini mempertegas bahwa komunikasi merupakan fondasi utama dalam menciptakan koordinasi kerja yang efektif. Tanpa komunikasi yang terbuka, koordinasi akan mengalami disfungsi yang berdampak pada menurunnya efektivitas kerja. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Porta et al., 2025) yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja tim, terutama dalam hal kejelasan tugas, koordinasi kerja, dan hubungan kerja yang harmonis.

### 5.3 *Koordinasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin efektif koordinasi kerja yang terjalin di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Koordinasi kerja yang efektif memungkinkan adanya pembagian kerja yang jelas, integrasi antar aktivitas, serta keselarasan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini sangat penting terutama dalam lingkungan kerja yang memiliki keterikatan tugas antar individu atau unit kerja.

Temuan ini memperkuat bahwa koordinasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas kinerja individu maupun tim dalam organisasi. Koordinasi yang baik mampu mengurangi konflik antar pekerja, meningkatkan efisiensi, serta mempercepat pencapaian target organisasi. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Syauqi, 2019) yang menyatakan bahwa koordinasi tim memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian (Halawa, 2024) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai. Koordinasi yang efektif dapat memperkuat sinergi antarpegawai sehingga mampu mempertahankan stabilitas kinerja meskipun menghadapi tekanan operasional.

#### 5.4 *Komunikasi Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Koordinasi Kerja*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan melalui koordinasi kerja. Dengan kata lain, komunikasi internal tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga berfungsi sebagai variabel mediasi untuk koordinasi kerja. Komunikasi internal yang efektif mampu menciptakan koordinasi kerja yang baik dan efektif antar karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Informasi yang disampaikan secara tepat dan jelas akan memudahkan karyawan dalam memahami peran masing-masing, menelaraskan tugas, serta bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan ini memperluas pemahaman bahwa hubungan antara komunikasi internal dan kinerja tidak bersifat langsung semata, tetapi juga melibatkan mekanisme mediasi berupa koordinasi kerja. Dengan kata lain, koordinasi kerja berperan sebagai jembatan yang memperkuat pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Fristky & Suwarni, 2023) yang menunjukkan bahwa baik kerja tim maupun komunikasi yang lancar memiliki dampak positif dan signifikan pada performa karyawan.

### 6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komunikasi internal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap koordinasi kerja. Selanjutnya, koordinasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hubungan tidak langsung menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui koordinasi kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini mengonfirmasi bahwa komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui mekanisme koordinasi kerja. Koordinasi kerja terbukti menjadi faktor krusial yang menjembatani pengaruh komunikasi internal terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada lingkungan kerja operasional pelabuhan yang menuntut kecepatan respon, ketepatan informasi, serta sinkronisasi antar fungsi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar organisasi lebih meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang terbuka, jelas, dan tepat waktu, baik secara vertikal maupun horizontal. Selain itu, organisasi juga perlu memperkuat koordinasi kerja antar karyawan melalui sinkronisasi aktivitas kerja, pembagian tugas yang jelas, serta peningkatan kerja sama tim, terutama dalam mendukung kelancaran aktivitas operasional pelabuhan yang bersifat kompleks dan dinamis. Karyawan diharapkan dapat lebih aktif dalam berkomunikasi dan berkoordinasi guna mendukung kelancaran pekerjaan serta pencapaian target organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lainnya, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### REFERENSI

Aisa, S. S. N., & Oktarina, N. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan. In *Book Chapter Administrasi Perkantoran Jilid 1*. Universitas Negeri Semarang. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/bap.v1i1.446>

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Audi, R. V., & Prihantoro, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan (Studi pada Bidang Manufaktur PT Rudy Soetadi). *MEDIALOG: Jurnal Ilmu Komunikasi, IV*(II).
- Banjarnahor, A. R., Handiman, S. P., Toto, U., Sesilia, A. P., Kato, S. S., Iskandar, Purba, A. T. L., Rahmawati, S. H. S., Ima, Widarman, A., Purba, D. G., Bonaraja, & Sianipar, J. H. (2022). *Dasar Komunikasi Organisasi* (A. Karim & J. Simarmata (eds.); Cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.
- Bolton, Gittell, R., & Logan, C. (2021). Revisiting relational coordination: A systematic review. *The Journal of Applied Behavioral Science, 57*(3), 290–322.
- Claudia, M., Anisah, H. U., Nugroho, A. Y., Andriani, N., Nugraha, J. T., Sondakh, A. G., Hasirun, D., Isyanto, N., & Jubaeli, A. (2025). *Perilaku Organisasi* (M. S. Sari (ed.)). AKIOPEDIA PRESS. [https://www.researchgate.net/publication/397867428\\_Perilaku\\_Organisasi](https://www.researchgate.net/publication/397867428_Perilaku_Organisasi)
- Daft, R. L. (2016). *Organization Theory and Design* (12th ed.). Cengage Learning.
- Farlis, F., K, I. A. K. R., Lestari, I., Ariani, N., Anisah, A. L., Ramadhian, M. A. R., Pringgabayu, D., Nurlelarsi, G., Kurniawati, E., Harminingtyas, R., Mohklas, Ma'rifah, D., Hendrowati, T. Y., Abdurohim, Hikmi, H. C., & Saepudin, E. A. (2025). *Perilaku Organisasi*. CV. Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/609748-perilaku-organisasi-4d87a61a.pdf>
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (MEA), 7*(3), 828–842.
- Hair, J. F., J., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (First Edit). SAGE Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review, 31*(1), 2–24.
- Halawa, N. E. (2024). Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Pegawai Di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7*(2).
- Handyaningrat, S. (2009). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. CV. Haji Masagung.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen* (Kedua Ceta). BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- 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).
- Magistra, R. (2025). Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Analisis Sarana Prasarana. *Publika: Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Kebijakan Publik, 11*(1), 25–34.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marlina, Mujahid, & Syuthi, N. F. (2025). The Influence of Internal Communication and Motivation on Employee Performance: JEL Classification: M12, M54, D23, J53, L93. *Journal*

*La Bisecoman*, 6(4), 815–829.

- Mustaki, W. R., & Abdussamad, Z. (2025). The Influence of Coordination on Employee Work Effectiveness. *International Journal of Economics and Business (IJEB)*, 1(3), 107–115.
- Onsardi, & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. CV. Eureka Media Aksara.
- Patempo, A. A. H., Basalamah, I., & Indira. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal, Profesional dan Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 624–637.
- Porta, N. D., Alike, R. T. F., Azzahra, R. M., & Malikhah, I. (2025). Analisis Efektivitas Komunikasi Internal Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Tim Organisasi di Universitas Panca Budi. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 9(12), 1058–1064.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syauqi, A. (2019). Pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 4(02), 551–559.
- Wang, Z., Gao, L., & Wang, W. (2025). The impact of supply chain digitization and logistics efficiency on the competitiveness of industrial enterprises. *International Review of Economics & Finance*, 97.
- Wayne, P. R., & Faules, D. F. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Wirza, E., Pratistha, A., Prasetya, T. B., Beno, J., & Togatorop, A. L. (2025). *Kinerja SDM Sebagai Faktor Strategis Dalam Pengelolaan Logistik dan Pelabuhan* (P. T. Cahyono (ed.)). CV. Rey Media Grafika.