PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik
Universitas Bina Taruna Gorontalo
Volume 13 Nomor 4, 2026

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

Edo Nopriansyah[1], Ceskakusumadewi Baharuddin[2] , Agnemas Yusoep Islami[3]
Universitas Global Jakarta
edonopriansyah2018@gmail.com[1], ceska.baharuddin@gmail.com[2],
agnemas@jgu.ac.id[3]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Mono Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 31 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 30 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan IBM SPSS meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,510, nilai t hitung 2,355, dan signifikansi 0,026. Hubungan interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,490, nilai t hitung 2,530, 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. Kedua variabel mampu menjelaskan 54,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 45,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi internal dan hubungan interpersonal dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT Bintang Mono Indonesia.
Kata Kunci: **Komunikasi Internal, Hubungan Interpersonal, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of internal communication and interpersonal relationships on employee performance at PT Bintang Mono Indonesia. The research employed a quantitative approach with a causal associative research design. The population consisted of 31 employees, with 30 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, correlation coefficient, and coefficient of determination. The results indicate that internal communication has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.510, a t-value of 2.355, and a significance value of 0.026. Interpersonal relationships also have a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.490, a t-value of 2.530, and a significance value of 0.018.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Simultaneously, internal communication and interpersonal relationships have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 18.244 and a significance level of less than 0.001. Both independent variables explain 54.3% of the variation in employee performance, while the remaining 45.7% is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that improving internal communication and fostering positive interpersonal relationships can enhance employee performance at PT Bintang Mono Indonesia.

*Keywords**: Internal Communication, Interpersonal Relationships, Employee Performance, Human Resource Management***

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, sistem organisasi, serta tuntutan profesionalisme yang terus meningkat (Lestari, R. P., Efendi, J., & Setyobudi, 2025). Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri atas berbagai unsur yang saling berkaitan dan bekerja secara terstruktur guna menjalankan aktivitas operasionalnya. Dalam praktiknya, setiap perusahaan memiliki mekanisme kerja, pembagian peran, serta pola koordinasi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik organisasinya (Amille Cantika Buswir & Jhon Veri, 2025). Proses tersebut berlangsung melalui interaksi antarbagian maupun antarindividu yang terlibat di dalamnya sehingga membentuk efektivitas pelaksanaan fungsi organisasi secara keseluruhan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap keunggulan kompetitif organisasi (Jeriyansah, J., Udriyah, U., & Yupiter, 2025). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi, sedangkan kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam mengoptimalkan kontribusi tersebut (Ningsih, R., Udriyah., & Ridho, 2024). Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan Perusahaan (Irawan, 2024). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu sesuai dengan strander dan kriteria yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dalan kurun waktu tertentu (Putra et al., 2026). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya komunikasi internal dan hubungan interpersonal. Komunikasi internal yang efektif mampu membangun koordinasi kerja, memperlancar penyampaian informasi, serta meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

W., & Mahayasa, 2022). Kinerja yang tinggi di sektor public menandakan kemampuan lembaga dalam menjalankan misinya dan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Di era reformasi birokrasi saat ini, peningkatan kinerja sangat penting untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik (Mosso et al., 2026). Selain itu, hubungan interpersonal yang baik juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan, kerja sama tim, serta motivasi karyawan sehingga mampu mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal (Nur Azizah Wulan Syafitri, Rifda Nabila, 2025)

Dalam praktiknya, organisasi masih menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti keterbatasan tenaga kerja yang kompeten, kurang efektifnya koordinasi, serta lemahnya pengawasan yang dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan (Nurfitriani, N., Kulsum, U., Sunarto, S., 2024). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan sistem kerja menjadi hal yang penting agar perusahaan mampu menjaga keberlangsungan operasional secara optimal (Andayani, T. B. N., & Hirawati, 2021). Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penguatan komunikasi internal dan hubungan interpersonal sehingga setiap karyawan mampu bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Siti Aminah, R. Agus Marhendra, Ahiar Biongan, Novita B. Mukdin, 2025).

Pada perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat kesehatan, tuntutan terhadap kinerja karyawan menjadi semakin tinggi karena berkaitan dengan mutu pelayanan kesehatan Masyarakat (Faluti et al., 2024). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 14 Tahun 2021 tentang Standar Distribusi Alat Kesehatan, setiap proses distribusi harus memenuhi ketepatan penyimpanan, dokumentasi, dan pengiriman sehingga membutuhkan koordinasi kerja yang baik antar bagian (Indonesia, 2021). Dengan demikian, komunikasi internal dan hubungan interpersonal menjadi aspek yang penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan serta memastikan terpenuhinya standar distribusi alat kesehatan.

Fenomena tersebut juga terlihat pada PT Bintang Mono Indonesia. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan periode 2023–2025, sebagian besar karyawan masih berada pada kategori B, sedangkan jumlah karyawan yang memperoleh kategori A relatif lebih sedikit dan pada tahun 2025 masih terdapat karyawan dengan kategori C. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan telah memenuhi standar kinerja perusahaan, pencapaian kinerja yang optimal masih perlu ditingkatkan.

Selain itu, pelaksanaan komunikasi internal melalui rapat perusahaan menunjukkan bahwa tingkat kehadiran peserta belum konsisten. Selama periode 2023–2025 jumlah rapat yang dilaksanakan berkisar antara 8 hingga 13 kali setiap tahun, namun rata-rata kehadiran peserta hanya sekitar 8–10 orang. Kondisi tersebut

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

mengindikasikan bahwa penyampaian informasi dan koordinasi kerja belum sepenuhnya diterima oleh seluruh karyawan. Di sisi lain, data absensi menunjukkan peningkatan jumlah ketidakhadiran karena sakit dari 37 hari pada tahun 2023 menjadi 65 hari pada tahun 2025. Perusahaan juga menghadapi kondisi ketika sebagian karyawan menjalani cuti tahunan sehingga diperlukan koordinasi yang baik agar proses kerja tetap berjalan sesuai target perusahaan.

Keberagaman masa kerja karyawan turut menjadi karakteristik yang memengaruhi dinamika komunikasi dan hubungan kerja di dalam organisasi. Data tahun 2025 menunjukkan bahwa komposisi karyawan terdiri atas karyawan baru maupun karyawan senior dengan pengalaman kerja yang berbeda-beda. Perbedaan pengalaman tersebut berpotensi memengaruhi proses adaptasi, pola komunikasi, serta hubungan interpersonal apabila tidak didukung dengan koordinasi dan kerja sama yang baik. Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal dan hubungan interpersonal masih menjadi aspek yang penting untuk dikaji dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan di PT Bintang Mono Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan PT Bintang Mono Indonesia. Penelitian dilaksanakan di PT Bintang Mono Indonesia, Kota Tangerang, dengan populasi sebanyak 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, sehingga diperoleh 30 responden yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu karyawan yang terlibat dalam komunikasi internal, memiliki interaksi kerja secara rutin, serta menjadi objek penilaian kinerja perusahaan.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, seperti profil perusahaan, data karyawan, hasil penilaian kinerja, data rapat internal, dan dokumen pendukung lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi internal (X_1) dan hubungan interpersonal (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji *t* dan uji *F*, serta analisis koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) (Ghozali, 2021).

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disajikan berdasarkan analisis data yang diperoleh dari 30 responden karyawan PT Bintang Mono Indonesia. Analisis meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, model penelitian diuji melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah data mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality			
Variabeldd	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
pppX1	.962	30	.345
X2	.961	30	.327
Y	.939	30	.087
*. This is a lower bound of the true significance.			
a. Lilliefors Significance Correction			

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas didapat nilai signifikansi sejumlah 0.345 pada X1, 0.327 pada X2, 0.087 pada Y, yang artinya data pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi serta model regresi layak guna dipakai pada analisis lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas ialah pemeriksaan guna melihat apakah antar variabel independen terjadi korelasi yang tinggi pada model regresi. Hasil uji multikolinearitas bisa dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Komunikasi Internal (X1)	.547	1.828
	Hubungan Interpersonal (X2)	.547	1.828
a. Dependent Variable: Y			

Dari hasil uji di atas, taraf tolerance seluruh variabel independen lebih besar dari 0.10, yakni 0.547. Sedangkan guna taraf VIF seluruh variabel independen tidak lebih

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

besar dari 10. Kesimpulan yang didapat yakni bahwa variabel bebas yang berupa komunikasi internal dan hubungan interpersonal tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji pengujian terpenuhi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai residual absolut (ABS_RES) terhadap variabel independen. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3: Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.483	2.863		-2.265	.032
	X1	.232	.119	.432	1.943	.062
	X2	.058	.107	.121	.544	.591
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Diolah Peneliti dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada Tabel 3, diperoleh nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,062 dan variabel X2 sebesar 0,591. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga model regresi telah memenuhi salanbbdhh satu asumsi klasik dhhhhhan layak digunakan untunnnnnnbbk analisis regresi linear bergandhha.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,408	5,193		2,197
	TOTAL.X1	,510	,216	,400	2,355
	TOTAL.X2	,490	,194	,429	2,530

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu Y = 11,408 + 0,510X_1 + 0,490X_2. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal dan hubungan interpersonal memiliki koefisien regresi positif, sehingga peningkatan kedua variabel tersebut cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan di PT Bintang Mono Indonesia.

Uji t

Setelah diperoleh persamaan regresi, selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t) untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan secara individual. Hasil uji t disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5: Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.408	5.193		2.197	.037
	X1	.510	.216	.400	2.355	.026
	X2	.490	.194	.429	2.530	.018
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan Tabel 5, nilai t hitung variabel komunikasi internal sebesar 2,355 dengan nilai signifikansi 0,026 (< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Hipotesis 1 (H1) diterima.

Uji Simultan

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan hubungan interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dilakukan uji simultan (uji F). Hasil uji simultan disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6: Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.714	2	87.357	18.244	<.001[b]
	Residual	129.286	27	4.788		
	Total	304.000	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai F hitung sebesar 18,244 dengan nilai signifikansi <0.001. Dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, nilai F tabel diperoleh sebesar 3,35 pada nilai signifikansi 5% dengan derajat kebebasan df1 = 2 dan df2 = 27. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel (18,244 > 3,35) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Dengan demikian, Komunikasi Internal (X_1) dan Hubungan Interpersonal (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Bintang Mono Indonesia. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal dan hubungan interpersonal yang terjalin dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Selain itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan signifikan sehingga variabel Komunikasi Internal dan Hubungan Interpersonal secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PT Bintang Mono Indonesia

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara komunikasi internal, hubungan interpersonal, dan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7: Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Komunikasi Internal (X1)	Hubungan Interpersonal (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi Internal (X1)	Pearson Correlation	1	.673**	.688**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	30	30	30
Hubungan Interpersonal (X2)	Pearson Correlation	.673**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	30	30	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.688**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, komunikasi internal memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan (r = 0,688; p < 0,001). Demikian pula, hubungan interpersonal menunjukkan hubungan positif yang kuat dengan kinerja karyawan (r = 0,698; p < 0,001). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal dan hubungan interpersonal di PT Bintang Mono Indonesia, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat. Kedua variabel memiliki hubungan

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hubungan interpersonal menunjukkan nilai korelasi yang sedikit lebih tinggi dibandingkan komunikasi internal. Selanjutnya, nilai koefisien korelasi digunakan untuk menghitung koefisien determinasi parsial guna mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi komunikasi internal dan hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758[a]	,575	,543	2,188
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1				
b. Dependent Variable: TOTAL.Y				

Berdasarkan diatas taraf Adjusted R^2 ialah 0,543. Hal tersebut berarti variabel Komunikasi internal dan hubungan interpersonal secara simultan bisa mendeskripsikan sejumlah 54,3% variasi variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sejumlah 45,7% disajikan pengaruh oleh faktor lain yang tidak dimasukan pada model regresi ini.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan hubungan interpersonal secara bersama-sama memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Bintang Mono Indonesia. Nilai Adjusted R^2 sebesar 54,3% menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi kinerja karyawan, sedangkan 45,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini memperkuat temuan (Muhammad Tafsir et al., 2023) yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang efektif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta sejalan dengan penelitian (Eja, 2025) yang menyimpulkan bahwa hubungan interpersonal yang baik mampu meningkatkan kinerja melalui terciptanya kerja sama dan koordinasi yang lebih efektif. Dengan demikian, komunikasi internal yang efektif dan hubungan interpersonal yang harmonis menjadi faktor penting yang perlu terus ditingkatkan oleh perusahaan guna mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Mono Indonesia. Semakin efektif komunikasi internal yang diterapkan, semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis antarkaryawan maupun antara atasan dan bawahan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendukung peningkatan kinerja. Selain itu, hubungan interpersonal memiliki pengaruh yang relatif lebih besar dibandingkan komunikasi internal berdasarkan nilai koefisien regresi dan nilai t yang diperoleh.Secara simultan, komunikasi internal dan hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel mampu menjelaskan sebesar 54,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 45,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan komunikasi internal yang efektif serta hubungan interpersonal yang baik merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Bintang Mono Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi internal melalui koordinasi yang lebih terstruktur serta membangun hubungan interpersonal yang harmonis guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan sehingga diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Amille Cantika Buswir, & Jhon Veri. (2025). Kolaborasi Lintas Fungsi dan Kerja Sama Tim SebagaiFondasi Perancangan Program MSDM Untuk PeningkatanKinerja Organisasi. *YUME : Journal of Management*, *8*(3), 1649–1658.

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.

Eja, R. A. B. (2025). Starboy:Konstruksi Identitas Mahasiswa Melalui Perilaku Konsumtif Barang Branded. *Emik : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Sosial*, *8*(2), 197–216. https://doi.org/https://doi.org/10.46918/emik.v8i2.2989

Faluti, D. R., Wedyaningsih, C., & Yasin, N. M. (2024). Evaluasi Kesesuaian Penerapan Cara Distribusi Alat Kesehatan Yang Baik Pada Penyalur Alat Kesehatan Di DIY. *Majalah Farmaseutik*, *20*(2), 257. https://doi.org/10.22146/farmaseutik.v20i1.90846

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indonesia, K. K. R. (2021). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2021 tentang Standar Kegiatan Usaha dan Produk pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Kesehatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Irawan, M. R. N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: JurnalIlmuBisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *4*(2), 987–999.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)

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.

Lestari, R. P., Efendi, J., & Setyobudi, A. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, *4*(3), 3670–3677.

Mosso, S., Komber, M. I. S., & Pahmi, P. (2026). Sdm Berdampak: Kompetensi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, *13*(2), 596–610.

Muhammad Tafsir, Wahyuni Islami Alam, Muklis Kanto, M. U. D. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Yume: Journal of Management*, *6*(1), 1–2.

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.

Nur Azizah Wulan Syafitri, Rifda Nabila, K. N. A. (2025). The Influence of Compensation, Leadership, and Interpersonal Relationships on Employee Performance with Work Motivation as a Moderating Variable. *Annual Internasional Conference on Islamic Economics and Business (AICIEB)*, 202–208.

Nurfitriani, N., Kulsum, U., Sunarto, S., & H. (2024). Tinjauan mendalam tentang pengelolaan sumber daya manusia: Tantangan, strategi dan inovasi di PT Tirta Mahakam Resource Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *14*(2), 191–199.

Putra, D. I., Zarima, E., & Juhari. (2026). Pengaruh Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Warung Kopi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *13*(1), 179–189. https://doi.org/10.37606/publik.v13i1.2193

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.

Siti Aminah, R. Agus Marhendra, Ahiar Biongan, Novita B. Mukdin, S. T. (2025). OPTIMALISASI KUALITAS PELAYANAN MELALUI KOMUNIKASI INTERPERSONAL PEGAWAI. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*, *12*(1).

Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2008-1894 (Offline)
Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 2715-9671 (Online)