

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, KOORDINASI DAN  
STANDAR KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SRIWIJAYA MANDIRI SUMSEL  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Raffy Agustian**

**NIM : 212022315**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**Skripsi**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, KOORDINASI DAN  
STANDAR KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SRIWIJAYA MANDIRI SUMSEL  
PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Raffy Agustian**

**NIM : 212022315**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Raffy Agustian  
NIM : 212022315  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Internal, Koordinasi Dan Standar Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Mandiri Sumsel Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Raffy Agustian

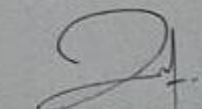
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komunikasi Internal, Koordinasi Dan Standar Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Mandiri Sumsel Palembang  
Nama : Raffy Agustian  
NIM : 212022315  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, April 2026

**Pembimbing I**



**Wani Fitriah, S.E., M. Si**  
NIDN: 0228016501

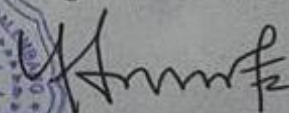
**Pembimbing II**



**Randy Hidayat, S.E., M. Si.**  
NIDN: 0230019401

**Mengetahui  
Dekan**

**U.b Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.,CHRO**  
NIDN :0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**"Tiga doa yang mustajab yang tidak diragukan lagi: doa orang yang terzalimi, doa musafir, dan doa orang tua untuk anaknya."**

(HR. Abu Daud, Tirmidzi, dan Ibnu Majah)

Jika Allah izinkan kau kehilangan, itu karena Dia akan ganti dengan yang lebih baik.

Jika Allah tahan jodohmu, itu karena Dia sedang selesaikan skripsimu dulu.  
Jika Allah buatmu sendiri, itu karena Dia ingin kau kenal Dia dulu sebelum kau kenal cinta yang lain.

Selesaikan skripsimu. Bahagiakan ibumu.

Urusan jodoh, biar Allah yang atur.

**Persembahan :**

**Skripsi ini ku persembahkan kepada:**

- **Kedua orang tuaku yang telah membesarkan, mendidik dan mendoakanku selalu**
- **Pembimbing skripsi yang kuhormati Ibu, Wani Fitriah, S.E., M. Si dan Randy Hidayat, S.E., M. Si**
- **Mereka yang Pernah Singgah, dan Dia yang Kelak Menetap**
- **Almamater yang kubanggakan**

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Bismillahirrahmanirrahim*

*"Dan Katakanlah: 'Ya Tuhanku, masukkanlah aku secara masuk yang benar dan keluarkanlah aku secara keluar yang benar dan berikanlah kepadaku dari sisi-Mu kekuasaan yang menolong." (QS. Al-Isra': 80)*

Segala puji bagi Allah, Dzat yang Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana, yang dengan kehendak-Nya seorang hamba bisa berjalan di muka bumi, meniti waktu, melewati musim-musim kehidupan, hingga sampai pada hari ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad ﷺ, sang penerang jalan yang gelap, pembimbing umat menuju cahaya ilmu dan adab.

Skripsi dengan judul "Pengaruh Komunikasi Internal, Koordinasi dan Standar Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel Palembang" ini adalah sebuah catatan kecil dalam perjalanan panjang seorang hamba yang sedang belajar tentang harmoni kehidupan. Sebagaimana komunikasi internal mengajarkan tentang menyambung tali yang sempat renggang, koordinasi mengajarkan tentang menyelaraskan langkah, dan standar kerja mengajarkan tentang batasan-batasan yang harus dijaga demikian pula hati ini sedang belajar untuk merangkai kembali pecahan-pecahan yang sempat jatuh.

Ada masa di mana angin bertiup dari arah yang berbeda, membawa pergi apa

yang selama ini dianggap akan tetap bersandar. Namun alhamdulillah, Allah Yang Maha Membolak-balikkan hati mengajarkan bahwa setiap kepergian menyisakan ruang untuk sesuatu yang lebih hakiki: kembali pada pangkuan orang tua, pada doa-doa yang tak pernah tidur, pada ilmu yang sedang diperjuangkan, dan pada diri sendiri yang sedang ditempa untuk menjadi lebih kuat.

*"Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui."* (QS. Al-Baqarah: 216)

Ayat ini menjadi pengingat bahwa setiap takdir adalah baik, meski terkadang mata ini belum mampu melihat hikmah di balik tabir. Skripsi ini hadir sebagai saksi bisu perjalanan seorang pemuda yang berusaha merangkai kembali semangat di tengah gugurnya harapan, yang memilih untuk terus melangkah meski bayangan masa lalu masih sesekali menghampiri.

Maka dengan hati yang penuh kesadaran akan keterbatasan diri, penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih yang tulus kepada mereka yang menjadi perantara hadirnya pertolongan Allah:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si dan ibu Dr.Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.SI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E., M. Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Randy Hidayat, S.E., M. Si selaku Dosen Pembimbing II selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing selama proses pengerjaan skripsi
6. Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si. selaku penelaah I dan Ibu Dr. Dinarossi Utami., M. Si. selaku penelaah II yang telah memberikan saran dan masukan untuk skripsi ini.
7. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhamadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi
8. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
9. Dari laki-laki untuk laki-laki yang lain tahun 1629: Pieter Cortenhoeff dipancang di Batavia karena cinta terlarang. 1800-an: Untung Surapati diburu VOC seumur hidup akibat wanita pujaannya. 2026: Mahasiswa Riau melakukan kejahatan karena wanita, bos kartel Meksiko El Mencho dikhianati kekasih. Empat abad, laki-laki hancur dengan cara sama. Aku yang pernah patah, memilih bangun. Skripsi ini bukti aku takkan jatuh di lubang yang sama.

Terima kasih karena telah bertahan sejauh ini, terima kasih atas setiap usaha, doa, air mata, dan perjuangan yang tidak selalu mudah untuk dilewati, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan dan ilmu pengetahuan. Meskipun demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.**

Palembang, Maret 2026  
Penulis,

Raffy Agustian  
NIM : 212022315

## DAFTAR ISI

<b>pernyataan Bebas Plagiat .....</b>	<b>iii</b>
<b>Tanda Pengesahan Skripsi .....</b>	<b>iv</b>
<b>Motto Dan Persembahan .....</b>	<b>v</b>
<b>Prakata .....</b>	<b>vi</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I Pendahuluan .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
1. Manfaat bagi Penulis.....	11
2. Manfaat bagi Almamater.....	11
3. Manfaat bagi lokasi penelitian .....	11
<b>BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Dan Hipotesis .....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Kinerja Karyawan .....	13
2. Komunikasi Internal.....	16
3. Koordinasi .....	18
4. Standar Kerja.....	19
B. Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis Penelitian.....	28
<b>BAB III Metodologi Penelitian.....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Variabel Definisi Operasional.....	30

D. Populasi dan sampel.....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	31
E. Data yang diperlukan .....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	35
1. Analisis Data .....	35
2. Uji Instrumen .....	36
c. Uji Regresi Linier Berganda .....	37
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan .....	42
2. Uji Instrumen .....	44
3. Gambaran Umum Karakteristik Karyawan.....	46
4. Gambaran Umum Distribusi Jawaban Responden.....	49
5. Teknik Analisis .....	58
B. Hasil Dan Pembahasan.....	62
BAB V Kesimpulan Dan Saran .....	74
A. Kesimpulan .....	74
B. Sara.....	74
Daftar Pustaka .....	78

## DAFTAR TABEL

Tabel I 1 Persentase Penilaian Komunikasi Internal, Koordinasi, Standar Kerja dan Kinerja Karyawan .....	5
Tabel I 2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Berdasarkan Responden Awal .....	7
Tabel IV 1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan, Komunikasi Internal, Koordinasi & Standar Kerja.....	44
Tabel IV 2 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel IV 3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV 4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel IV 5 Distribusi Jawaban Karyawan Kinerja Karyawan .....	49
Tabel IV 6 Distribusi Jawaban Karyawan Komunikasi Internal .....	51
Tabel IV 7 Distribusi Jawaban Karyawan Koordinasi.....	53
Tabel IV 8 Distribusi Jawaban Karyawan Standar Kerja .....	55
Tabel IV 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV 10 Uji F .....	59
Tabel IV 11 Uji T .....	60
Tabel IV 12 Model Summary .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II 1 Kerangka Pemikiran .....	28
Gambar IV 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Gambar IV 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Daftar Kuesioner

Lampiran 2 Daftar Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Penelitian

Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data SPSS

Lampiran 5 Tabel F

Lampiran 6 Tabel T

Lampiran 7 Kartu Aktivasi Bimbingan Skripsi

Lampiran 8 Surat Keterangan BPP

Lampiran 9 Surat Pernyataan Selesai riset

Lampiran 10 Lembaran Perbaikan Skripsi

Lampiran 11 Turnitin

Lampiran 12 Sertifikat AIK

Lampiran 13 Sertifikat SPSS

Lampiran 14 Sertifikat Pelatihan K3

Lampiran 15 Sertifikat Grren Human Resources (CGHCR)

Lampiran 16 Sertifikat Excellent Leadership Management (CELM)

Lampiran 17 Sertifikat Effective Communications

Lampiran 18 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 19 Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis

Lampiran 20 Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

**Raffy Agustian / 212022315 / 2026 / Pengaruh Komunikasi Internal, Koordinasi dan Standar Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel Palembang / Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, koordinasi dan standar kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel Palembang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap berjumlah 60 orang, dengan sampel sebanyak 52 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komunikasi internal, koordinasi dan standar kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F membuktikan ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan standar kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 62,3% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh komunikasi internal, koordinasi dan standar kerja, sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

**Kata Kunci : Komunikasi Internal, Koordinasi, Standar Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Raffy Agustian / 212022315 / 2026 / The Effect of Internal Communication, Coordination and Work Standards on Employee Performance at PT Sriwijaya Mandiri Sumsel Palembang / Human Resources***

*This study aims to determine the effect of internal communication, coordination and work standards on employee performance at PT Sriwijaya Mandiri Sumsel Palembang. The study population was all permanent employees totaling 60 people, with a sample of 52 respondents determined using the Slovin formula. The sampling technique used simple random sampling. The results of multiple linear regression analysis showed that internal communication, coordination and work standards had a positive effect on employee performance. The F-test results proved that the three variables simultaneously had a significant effect on employee performance. The t-test results proved that partially internal communication had a significant effect on employee performance, coordination had a significant effect on employee performance, and work standards also had a significant effect on employee performance. The coefficient of determination showed that 62.3% of the variation in employee performance was explained by internal communication, coordination and work standards, while the rest was explained by other factors.*

***Keywords: Internal Communication, Coordination, Work Standards, Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era persaingan global yang semakin ketat ini, aspek fundamental dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan hidup suatu organisasi adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif. Menurut Firdaus & Kuswinarno (2024:2), SDM merupakan aset strategis yang tidak hanya menjalankan operasional, tetapi juga menjadi penggerak utama inovasi dan penciptaan nilai tambah bagi perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan mengoptimalkan potensi SDM melalui sistem manajemen yang terintegrasi, yang pada akhirnya terefleksikan dalam kinerja karyawan. Menurut Maulina (2024:257) Kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Menurut Rosdiawan & Chaerudin, (2025:1515) Pencapaian kinerja yang tinggi tidak hanya menjadi indikator keberhasilan individu, tetapi juga cerminan efektivitas manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, setiap perusahaan berupaya secara konsisten untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui berbagai kebijakan dan program yang dirancang secara sistematis.

Menurut Tuzahra (2025:272) Kinerja karyawan yang unggul adalah output dari proses manajemen yang efektif, yang mampu menyelaraskan tujuan

individu dengan tujuan organisasi. Menurut Salim & Lisnawati, (2024:80) Adanya Kinerja yang konsisten dan berkualitas menjadi modal utama bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan strategisnya. Tanpa adanya kinerja yang memadai dari para karyawannya, sulit bagi sebuah perusahaan untuk berinovasi, berkembang, dan bahkan bertahan di pasar. Menurut Suneth (2025:135) Kinerja tidak muncul dalam ruang hampa, melainkan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara individu, tugas, dan lingkungan kerja. Hal tersebut mengharuskan manajemen untuk dapat memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu pilar utama yang memegang peranan krusial dalam menciptakan ekosistem kerja yang mendukung kinerja adalah komunikasi internal. Menurut Rahmanda (2025:119) Komunikasi internal didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi, ide, dan pesan antar individu atau unit di dalam sebuah organisasi, baik secara formal maupun informal. Dalam teori kinerja karyawan, menyatakan bahwa komunikasi yang efektif, baik dari atasan ke bawahan maupun antar sesama rekan kerja, memastikan karyawan memiliki informasi yang jelas, sehingga dapat bekerja lebih baik. Menurut Sitinjak (2025:251), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi internal dalam dua cara utama: memberikan informasi yang dibutuhkan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Menurut Hidayat & Prasetyo, (2022:34) Sebuah penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kualitas komunikasi internal dan tingkat kinerja karyawan, di mana komunikasi yang

baik mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Tanpa adanya komunikasi internal yang solid, koordinasi tugas akan terhambat, inovasi sulit berkembang, dan karyawan merasa terasing dari arah perusahaan. Menurut Motik (2024:76) membuktikan bahwa semakin efektif komunikasi internal yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Namun, Menurut Noviherni & Hanifah, (2020:57) menunjukkan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di samping komunikasi, koordinasi juga merupakan variabel yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya menentukan kinerja. Menurut Firmansyah (2022:111), Koordinasi adalah proses mengintegrasikan aktivitas dan sumber daya dari berbagai unit atau individu kerja untuk mencapai tujuan bersama secara harmonis. Menurut Dalimunthe, (2020:60) Dalam teori kinerja karyawan, komunikasi yang efektif sebagai sarana penyampaian informasi yang jelas untuk meningkatkan kinerja, serta komunikasi yang baik untuk membangun lingkungan kerja yang positif.

Menurut Artawan (2023:77) menemukan bahwa koordinasi tim yang kuat secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim, terutama dalam proyek-proyek yang membutuhkan kolaborasi lintas fungsional. Koordinasi menjadi perekat yang menghubungkan berbagai bagian organisasi menjadi satu kesatuan yang utuh dan fokus pada tujuan yang sama. Menurut Lovihan (2020:2385) menunjukkan bahwa koordinasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tolak ukur atau patokan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-

tugasnya disebut standar kerja. Menurut Amelia (2025:2944) Standar kerja adalah spesifikasi yang ditetapkan secara formal mengenai kualitas, kuantitas, waktu, dan cara kerja yang diharapkan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Teori kinerja karyawan menyatakan bahwa standar kerja merupakan olok ukur yang digunakan untuk mengukur seberapa baik karyawan menjalankan tugasnya, sehingga kinerja dapat dianggap baik jika sesuai standar atau bahkan melampauinya, sementara kinerja rendah jika di bawah standar. Menurut Zainuddin (2021:51) Standar ini penting untuk memberikan panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan, memotivasi, dan memungkinkan evaluasi yang objektif.

Menurut Asnawi, (2020:252) telah menunjukkan bahwa penerapan standar kerja yang efektif berhubungan positif dengan konsistensi kualitas produk atau jasa, peningkatan efisiensi proses, dan pada akhirnya, peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Standar kerja juga menjadi dasar bagi sistem penghargaan (*reward system*) yang adil dan transparan, yang menjadi pendorong motivasi ekstrinsik yang kuat. Sebuah studi oleh Adisty & Wajdi, (2024:1898) melaporkan bahwa standar kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja jika tidak diikuti dengan sistem pengawasan dan umpan balik yang memadai.

PT Sriwijaya Mandiri Sumsel adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan fokus usaha pada logistik, pengangkutan batubara menggunakan kereta api, serta pengelolaan limbah B3 dan medis. Perusahaan ini juga ditunjuk sebagai Badan Pengelola Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

Tanjung Api-Api. Saat ini, kegiatan operasional utamanya adalah menyediakan jasa pengangkutan batubara dengan bekerja sama menggunakan kereta api dari PT KAI.

Tabel I 1 Persentase Penilaian Komunikasi Internal, Koordinasi, Standar Kerja dan Kinerja Karyawan

Bulan	Komunikasi Internal (%)	Koordinasi (%)	Standar Kerja (%)	Kinerja Karyawan (%)
Januari	74	70	78	73
Februari	72	69	77	72
Maret	70	68	76	74
April	75	71	82	76

Sumber data hasil pra riset penulis 2025

Data pada Tabel I.1 di atas menunjukkan komunikasi internal antar karyawan masih belum berjalan efektif, terutama dalam penyampaian instruksi dan informasi operasional sehari-hari. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada triwulan pertama 2024, ditemukan bahwa komunikasi internal berjalan 70-75%, dimana sisanya informasi terkait tugas harian diterima tidak tepat waktu, sehingga memicu keterlambatan pelaksanaan pekerjaan. perusahaan melaporkan adanya duplikasi tugas, terutama karena kurangnya sinkronisasi antara supervisor dan staf pelaksana. Di sisi lain, ketidaktepatan koordinasi juga menimbulkan keterlambatan penyelesaian beberapa pekerjaan penting, di mana rata-rata keterlambatan 68-71%. Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi belum berjalan optimal dan dapat menghambat produktivitas keseluruhan perusahaan.

Berdasarkan Tabel I.1, ditemukan bahwa konsistensi standar kerja hanya mencapai 82%, sisanya prosedur kerja tidak dijalankan secara konsisten, terutama pada bagian kerja shift. Ketidakkonsistenan ini menyebabkan variasi kualitas output antar karyawan dan mengurangi efektivitas implementasi standar

yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, seperti pada bulan Januari 2024 bahwa hanya 78% karyawan yang melaksanakan instruksi kerja sesuai standar, sehingga diperlukan evaluasi ulang terhadap pemahaman dan disiplin penerapan SOP. Pada empat bulan pertama tahun 2024, skor kinerja rata-rata karyawan menunjukkan fluktuasi pada kisaran 72–76%. Beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka kesulitan memahami prioritas pekerjaan karena arahan yang tidak jelas. Selain itu, hubungan antar tim yang kurang terkoordinasi turut berdampak pada menurunnya efektivitas kerja.

Berdasarkan pada Tabel I.1, PT Sriwijaya Mandiri Sumsel menunjukkan bahwa pada Triwulan I tahun 2024 masih terdapat ketidakkonsistenan dalam komunikasi internal yang berdampak pada proses penyampaian informasi antar departemen. Hasil pra-riset menunjukkan bahwa beberapa instruksi pekerjaan sering diterima terlambat sehingga mempengaruhi kelancaran operasional. Selain itu, aspek koordinasi antar unit kerja juga teridentifikasi belum optimal. Temuan juga menunjukkan beberapa divisi mengalami duplikasi pekerjaan akibat kurangnya sinkronisasi dalam pembagian tugas. Hal ini berimplikasi pada kurang efisiennya proses kerja dan meningkatnya waktu penyelesaian pekerjaan. Standar kerja yang diterapkan perusahaan masih menghadapi kendala pada konsistensi pelaksanaan. Evaluasi kinerja menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menetapkan indikator yang jelas, pencapaian kinerja karyawan masih berfluktuasi. Beberapa faktor utama yang memengaruhi adalah kurangnya pemahaman karyawan terhadap alur komunikasi, lemahnya koordinasi antar tim, serta implementasi standar

kerja yang belum merata.

Tabel I 2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Berdasarkan Responden Awal

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	<b>Faktor Komunikasi Internal</b>		
	a. Alur komunikasi baik dari atasan ke bawah maupun antar rekan kerja dan departemen berjalan dengan lancar.	10	20
	b. Informasi terkait tugas dan kebijakan kerja diterima karyawan secara akurat, lengkap dan disampaikan secara tepat waktu.	8	22
	c. Media komunikasi seperti email dan aplikasi chat yang disediakan perusahaan efektif dalam menyampaikan dan menerima pesan pekerjaan	5	25
2	<b>Faktor Koordinasi</b>		
	a. Instruksi dan arahan dari atasan dilaksanakan secara konsisten dan selaras oleh semua tingkatan di masing-masing departemen karyawan.	7	23
	b. Karyawan dapat berkolaborasi dan bekerja sama dengan harmonis bersama rekan dari departemen lainnya.	13	17
	c. Karyawan menjalankan tugas dengan taat mengikuti prosedur dan alur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	10	20
3	<b>Faktor Standar Kerja</b>		
	a. Prosedur dan standar kerja mudah dipahami karyawan dan dapat diakses kapan pun jika diperlukan.	14	16
	b. Standar dan prosedur kerja yang berlaku sangat relevan dan dapat diterapkan dengan tugas operasional harian karyawan.	11	19
	c. Dalam bekerja, karyawan selalu konsisten dan disiplin dalam mengikuti semua prosedur standar yang telah ditetapkan	12	18
4	<b>Faktor Proses Manajerial</b>		
	a. Karyawan merasa proses perencanaan kerja oleh manajemen membantu dalam memahami arah dan tujuan pekerjaan.	20	10
	b. Pengawasan dan evaluasi dari manajemen membantu karyawan memperbaiki kinerja	25	5
5	<b>Faktor Lingkungan</b>		
	a. Lingkungan tempat bekerja mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman	27	3
	b. Hubungan antar karyawan menciptakan suasana kerja yang kondusif	24	6
7	<b>Faktor Kapasitas</b>		
	a. Karyawan memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	22	8
	b. Karyawan mampu meningkatkan kapasitas diri ketika menghadapi tugas yang lebih kompleks.	21	9

Sumber data hasil pra riset penulis 2025

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT Sriwijaya Mandiri Sumsel di kota Palembang, ditemukan bahwa komunikasi internal mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Sebanyak 10 dari 20 responden (36,67%) menyatakan bahwa alur komunikasi baik dari atasan ke

bawah maupun antar rekan kerja dan departemen berjalan kurang lancar, sementara itu 60% responden merasa informasi terkait tugas dan kebijakan kerja diterima karyawan belum akurat, kurang lengkap dan tidak disampaikan secara tepat waktu. Disisi lain, 62% menyatakan bahwa media komunikasi seperti email dan aplikasi chat yang disediakan perusahaan tidak cukup efektif dalam menyampaikan dan menerima pesan pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi internal di PT Sriwijaya Mandiri Sumsel belum berjalan optimal. Mayoritas responden mengindikasikan adanya kelemahan signifikan pada tiga dimensi komunikasi, yaitu alur komunikasi yang kurang lancar, kualitas informasi yang buruk, dan efektivitas media yang rendah, yang secara bersama-sama dapat menjadi faktor penghambat utama terhadap kinerja karyawan.

Hasil pra-riset juga menunjukkan bahwa koordinasi karyawan juga kurang optimal pada perusahaan. Sebanyak 23 dari 30 responden menyatakan instruksi dan arahan dari atasan tidak konsisten dan tidak selaras oleh semua tingkatan di masing-masing departemen karyawan. Lebih lanjut, 17 dari 30 responden (56,67%) menyatakan karyawan tidak dapat berkolaborasi dan bekerja sama dengan harmonis bersama rekan dari departemen lainnya. Sementara itu, 20 dari 30 responden (66,67%) menyatakan karyawan kurang menjalankan tugas dengan taat mengikuti prosedur dan alur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa koordinasi belum berjalan efektif pada seluruh dimensinya. Mayoritas responden mengindikasikan adanya kelemahan serius pada koordinasi vertikal, horizontal,

dan kepatuhan prosedural, yang secara bersama-sama menciptakan disfungsi operasional yang signifikan dan berpotensi melemahkan kinerja organisasi.

Disisi lain, hasil pra-riset standar kerja juga menunjukkan hasil yang tidak stabil. Sebanyak 16 dari 30 responden (53,33%) merasa Prosedur dan standar kerja tidak mudah dipahami karyawan dan tidak dapat diakses kapan pun jika diperlukan. Selain itu, 11 dari 30 responden (36,67%) menyatakan standar dan prosedur kerja yang berlaku cukup relevan dan cukup dapat diterapkan dengan tugas operasional harian karyawan. Lebih lanjut, 15 dari 15 responden (50%) menyatakan dalam bekerja, karyawan selalu konsisten dan disiplin dalam mengikuti semua prosedur standar yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa penerapan standar kerja di perusahaan belum optimal dan belum menjadi landasan kerja yang solid. Terdapat ketidakstabilan antara persepsi negatif terhadap kejelasan dan akses standar kerja dengan persepsi yang lebih positif mengenai keterterapan dan kepatuhannya, yang mengindikasikan adanya kesenjangan antara desain prosedur dengan implementasinya dalam operasional harian.

Fenomena-fenomena di atas menunjukkan komunikasi internal, koordinasi, dan standar kerja hasil rendah menyebabkan kinerja karyawan juga rendah pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel. Data internal yang menunjukkan adanya ketidakselarasan antar aspek tersebut menjadi landasan kuat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Dengan adanya hubungan antara variabel tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris dan solusi strategis bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kinerja

karyawannya. Berdasarkan uraian dan fenomena di atas terkait kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal, Koordinasi dan Standar Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat membuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh komunikasi internal, koordinasi dan standar kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel di kota Palembang?
2. Adakah pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel di kota Palembang?
3. Adakah pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel di kota Palembang?
4. Adakah pengaruh standar kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel di kota Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis membuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, koordinasi dan standar kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel di kota

Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel di kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel di kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh standar kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel di kota Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memperluas pengetahuan dan literatur serta sebagai referensi terkait kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan menganalisis komunikasi internal, koordinasi dan standar kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel.

##### **2. Manfaat bagi Almamater**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi untuk universitas dan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti terkait hal ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat menyumbang literasi bagi universitas.

##### **3. Manfaat bagi lokasi penelitian**

Penelitian diharapkan memberikan manfaat yang aplikatif pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel. Hasil penelitian akan berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem komunikasi, koordinasi, dan

penerapan standar kerja yang ada. Temuan ini kemudian dapat dijadikan landasan ilmiah bagi manajemen untuk merumuskan kebijakan dan program perbaikan yang tepat sasaran. Penelitian ini diharapkan mampu mendorong peningkatan efisiensi operasional dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., & Pratiwi, D. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Regional VII Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 245–254.
- Anwar, M., & Susanto, H. (2022). Peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan produktivitas kerja. *Eko-Bisnis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(3), 210-219. <https://doi.org/10.12345/ekobis.v11i3.112>.
- Artawan, P.A.J., Imbayani, I.G.A., & Prayoga, I.M.S. (2023). Pengaruh Koordinasi, Komunikasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 4(1), 69-80.
- Asnawi, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Standar Kerja, Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 14(2), 240-257.
- Budi, P., & Santoso, A. (2024). Model motivasi kerja generasi Z: Studi kasus pada startup teknologi di Indonesia. *Jurnal Sains Manajemen*, 10(2), 150-162. <https://doi.org/10.12345/jsm.v10i2.134>.
- Cahyono, S., & Wulandari, R. (2021). Dampak motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(4), 401-415. <https://doi.org/10.12345/jrmsi.v12i4.156>.
- Fauzi, A., & Hasan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Logistik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 33–47
- Firdaus, M.A.A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Di Era Digital. (2024). *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11). <https://doi.org/10.62281/v2i11.1033>.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 10(1), 58-75.
- Hidayat, R., & Purnomo, B. (2023). Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(3), 112–125.
- Hutagalung, J. S. D. (2020). Pengaruh Moral Kerja dan Koordinasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Welling Tapioka Jaya, Serdang Bedagai Sumatera Utara.

- Jackson, M. C. (1985). Social systems theory and practice: The need for a critical approach. *International Journal of General Systems*, 10(2-3), 135-151.
- Jumani, A., Rizqi Ananda, F. ., Luna Rahellea, S. ., Nur Fikri, S. ., & Zen, A. . (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan, Keterampilan dan Komunikasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 824–838. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6.1628>.
- Lestari, P., & Setiawan, A. (2024). Sistem Reward and Punishment dalam Meningkatkan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 11(1), 55– 70.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 16(1), 127-145
- Maulina, D., Hafizh, A., Cipta, A.B., & Amirun, A.A. (2024). Eksplorasi Faktor Kunci Dalam Diri Karyawan: Implikasi terhadap kinerja karyawan dalam pendekatan Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 4(3), 256-271. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v4i3.17472>.
- Mufid, A.N., Sutrisno, & Sisbintari, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember. *Jurnal Strategi dan Bisnis*, 11(1), 41-50.
- Mukti, I. J. (2025). Pengaruh Sistem Komunikasi Internal Terhadap Koordinasi Kerja Tim Di Lingkup Perkantoran. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 2(3).
- Murdana, I. K. (2022). Peranan Komunikasi Internal Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Ashyana Candidasa Beach Resort Karangasem, Bali. *Jurnal Kepariwisata*, 21(1), 50-56.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran Dan SDM*, 2(2), 105-112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>.

- Noviherni & Hanifah, F. (2020). Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 7(3), 51-59.
- Pangestu, R.N, Rani, D.S., Tyas, T.S.N., Farhah, Z., & Afifah, Z.N. (2022). Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1222>.
- Pratama, Y., & Sari, D. (2021). Dampak koordinasi berlebihan terhadap otonomi dan kinerja tim ahli. *Jurnal Manajemen Talenta*, 4(2), 134-145.
- Pratama, H., & Widodo, J. (2023). Peran Disiplin Kerja sebagai Moderator antara Motivasi dan Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(3), 134–149.
- Purnama, I., & Siregar, L. (2023). Disiplin kerja: Definisi, dimensi, dan pengukurannya. *Jurnal Sains dan Teknologi Manajemen*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.12345/jstm.v4i1.489>.
- 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. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Qodri, A., & Aini, S. (2022). Komponen-komponen pembentuk disiplin kerja yang efektif. *Jurnal Manajemen Operasional*, 9(2), 134-145. <https://doi.org/10.12345/jmo.v9i2.490>.
- Rahman, F., & Fauzia, U. (2024). Dampak budaya disiplin terhadap stabilitas operasional perusahaan. *Jurnal Manajemen Produksi*, 11(1), 19-30. <https://doi.org/10.12345/jmp.v11i1.501>.
- Rahmanda, E., Feranza, F.Y., Sari, N.J., Putri, S.J., & Ferdiana, R. (2025). Peran Komunikasi Internal dalam Corporate Communication untuk Meningkatkan Employee Engagement. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 118-132.
- Rizky, G., Hildawati, Judijanto, L., Jumiono, A., Syafruddin, Kusmayadi, Y., Puspawati, E., Pradhita, Y., Laksono, R. D., & Wibowo, S. E. (2024). *Dasar- Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Penerapannya dalam Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rosdiawan, R.K., & Chaerudin. (2025). *Manajemen Kinerja SDM: Strategi*

Meningkatkan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 1515-1522.

Saputri, S. M. (2022). Pengaruh Sop (Standar Operasional Prosedur), Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rupa Aestetika Teknologi Aktual (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).

Sari, P., & Rahman, H. (2022). Efektivitas standar kerja tanpa pengawasan: Studi kasus pada perusahaan ritel. *Jurnal Manajemen Operasional*, 5(3), 223-234.

Sari, D., & Setyanto, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Retail. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 101–115.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina.

Sitinjak, M.I., Adriani, Z., & Tialonawarmi, F. (2025). Peran Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 3(1), 244- 253.

Suhartono, S., Krishnawan, R., Anwar Arifin, M. S., & Winarsih, T. (2024). Pengaruh Koordinasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bidang Sarana Prasarana Transportasi Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 877–887. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.14963>

Sumerta, I. K., & Sari, E. J. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Patra Niaga Integrated Terminal Banjarmasin. *JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, 4(5).

Suneth, S., Soselisa, P.S., & Rahanra, I.Y. (2025). Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Administrasi Berbasis Teknologi di Kantor Negeri Wakal Kecamatan Leihitu Kabupaten Maluku Tengah. *Presidensial : Jurnal Hukum, Adminnistrasi Negara, dan Kebijakan Publik*, 2(1), 133-145.

Tuzahra, M.I., Azhar, A., Aprilia, L., & Purnamasari, P. (2025). Manajemen Kinerja dan Manajemen Talenta sebagai Instrumen Penguatan Kapasitas Organisasi di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(7), 271-278.

Wijaya, T., & Nugroho, A. (2022). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

UMKM: Sebuah Studi Inkonklusif. *Jurnal Entrepreneurship dan Manajemen UKM*, 8(1), 44–58.

Zainuddin, Djauhar, A., Suyuti. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari. *Journal of Economic and Business*, 1(3), 42-54.