

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATSUNO GLOVE INDONESIA JAYA

Amalia Vania Najmal Huda ¹; Bryan Givan ²

Program Studi Manajemen dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusa Mandiri
www.nusamandiri.ac.id

24210012@nusamandiri.ac.id¹ bryan.bgv@nusamandiri.ac.id²

Abstract— This study originates from the importance of employee competence and internal communication in enhancing performance within the manufacturing sector, particularly at PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya, a company specialized in producing gloves for export. The purpose of this research is to analyze the effect of employee competence and internal communication, both partially and simultaneously, on employee performance. The study employed a quantitative approach with a descriptive method. Data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed to 50 respondents out of a total population of 99 employees. The analytical techniques applied include validity, reliability, and normality tests, multiple linear regression, correlation, coefficient of determination, as well as t-test and F-test. The findings reveal that employee competence has a positive and significant influence on performance, and internal communication also shows a positive and significant impact. Simultaneously, both variables are proven to contribute to improving employee performance. These results highlight that the higher the employee competence and the more effective the internal communication, the more optimal the performance achieved. Therefore, this research confirms that employee competence and internal communication are key elements in enhancing performance. The outcomes of this study are expected to serve as a reference for company management in formulating strategies for human resource development and organizational communication.

Keywords: employee competence, internal communication, employee performance

Abstrak— Penelitian ini berangkat dari urgensi kompetensi karyawan dan komunikasi internal dalam mendukung peningkatan kinerja di sektor manufaktur, khususnya pada PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya yang berfokus pada produksi sarung tangan untuk ekspor. Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan dan komunikasi internal, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui kuesioner berskala Likert yang disebarkan kepada 50 responden dari total populasi 99 karyawan. Analisis data melibatkan uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, demikian pula komunikasi internal yang memberikan dampak positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi dan semakin baik komunikasi internal, maka semakin optimal pula kinerja yang dicapai. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan komunikasi internal merupakan elemen penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia dan komunikasi organisasi.

Kata Kunci: kompetensi karyawan, komunikasi internal, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan berperan penting pada suatu organisasi atau perusahaan, karena kualitas dan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya secara profesional sangat

memengaruhi kinerja perusahaan. Terutama di tengah kompetisi bisnis yang semakin ketat, perusahaan diharuskan memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu menjalin komunikasi internal yang efektif. Dalam konteks ini, kompetensi karyawan menjadi salah

satu indikator penting yang berperan dalam menunjang kinerja. Kemampuan kerja yang tinggi pada seorang karyawan biasanya berdampak pada penyelesaian tugas yang lebih cepat, terarah, dan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan (Permatasari and DS 2020). Tingkat keberhasilan organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai faktor krusial, sehingga perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang berkompentensi tinggi (Sofia 2023). Kompetensi yang baik juga akan mendukung keberlangsungan daya saing perusahaan di sektor manufaktur (Maghfirah and Chandra 2024).

Selain kompetensi, komunikasi internal juga berarti dalam mewujudkan suasana kerja yang kondusif juga kolaboratif. Komunikasi internal yang berjalan efektif mampu memperkuat koordinasi, memperjelas tanggung jawab dan tugas, juga meminimalisasi kesalahpahaman yang berpotensi menghambat produktivitas. Interaksi yang terjalin secara efektif antara pimpinan dan karyawan, serta antar rekan kerja, dapat memperlancar penyampaian informasi dan mendorong peningkatan produktivitas. Komunikasi internal yang berjalan dengan baik memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal (Aisyah Syawalia 2024). Komunikasi internal yang efektif juga dapat meningkatkan koordinasi antarbagian dalam organisasi (Trihastuti 2019). Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan mampu meningkatkan efektivitas kerja (Widodo 2021).

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang menentukan keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa kompetensi dan komunikasi internal yang meningkat berdampak pada kinerja karyawan pada industri manufaktur. Kinerja tidak hanya mencerminkan produktivitas, tetapi juga kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini relevan dengan kondisi PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya yang berfokus pada pemenuhan target produksi dan standar mutu ekspor. Dengan demikian, pembahasan mengenai kinerja karyawan menjadi fundamental dalam penelitian ini, karena setiap perubahan dalam kompetensi maupun komunikasi internal akan langsung berdampak pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai.

Komunikasi internal meliputi beragam saluran serta metode yang dipakai untuk

menyampaikan informasi, gagasan, perasaan, maupun pesan yang berhubungan dengan aktivitas organisasi. Proses komunikasi dalam suatu organisasi tidak semata-mata terbatas pada aktivitas pertukaran informasi langsung antara atasan dan bawahan, tetapi juga mencakup interaksi antar sesama karyawan pada level yang sama maupun antar departemen. Komunikasi internal berperan sebagai media digunakan dalam menyampaikan pesan dengan sifat instruksi, informasi, maupun motivasi kepada seluruh karyawan. Sementara itu, kinerja karyawan merupakan hasil yang didapat oleh individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja ini menjadi salah satu tolak ukur penting dalam menilai pengaruh karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan refleksi dari kemampuan, motivasi, dan kondisi kerja seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal (Nurwin and Frianto 2021). Kinerja juga mencakup indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Ricardianto 2018). Kompetensi terbukti berkontribusi pada efektivitas kerja karyawan (Likdanawati, Hamdiah, and Yuana 2021). Sementara itu, komunikasi internal turut memberikan dampak besar terhadap kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada peningkatan kinerja (Audi 2021).

Kompetensi, komunikasi internal, dan budaya organisasi bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 83,2% terhadap peningkatan kinerja pegawai (Ali 2023). Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan pada PT. Semen Bosowa Maros, di mana kompetensi dan komunikasi internal diketahui memengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,2%. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa hambatan dalam komunikasi internal dan kompetensi karyawan berdampak langsung terhadap menurunnya kinerja, seperti terjadinya retur produk akibat kesalahan dalam proses pengiriman (Baba 2017).

Penelitian lain memperlihatkan bahwa kompetensi yang baik berkorelasi positif dengan efektivitas organisasi (Rahayu, Setiawati, and Fatimah 2022). Hal tersebut menyatakan bahwa kompetensi dan komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor manufaktur. Kondisi serupa tampak pada PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya, di mana masih ditemukan konflik miskomunikasi, serta ketidaksesuaian koordinasi yang kerap menjadi hambatan dalam pencapaian target produksi. Situasi ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis

individu, tetapi juga oleh kualitas interaksi dan pola komunikasi di dalam perusahaan. Dengan demikian, penguatan kompetensi serta penerapan sistem komunikasi internal yang efektif menjadi kebutuhan agar perusahaan mampu menjaga stabilitas produktivitas sekaligus meningkatkan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin ketat (Agusri, Agussalim, and Yanti 2024).

Kapasitas Produksi

No.	KBLI	Kode HS	Jenis Produk	Kapasitas Produksi Dalam Satuan Asli	Kapasitas Produksi Dalam Satuan Standar
1	32300	61181080	Synthetic Leather Glove	5.000 piece	150 Kilogram
2	32300	61181080	Synthetic Leather Glove	15.000 pasang	750 Kilogram
3	32300	42032190	Leather Glove	5.000 pasang	300 Kilogram
4	32300	42032190	Leather Glove	10.000 piece	300 Kilogram
5	32300	39299099	Holder Glove	2.500 piece	125 Kilogram
6	32300	63079090	Wrist Band	25.000 piece	120 Kilogram

Produksi

No.	Jenis Produk	KBLI	Spesifikasi	Kode HS	Jumlah Dalam Satuan Asli	Jumlah Dalam Satuan Standar	Nilai (Rp)	% Ekspor	Negara Tujuan
1	Synthetic leather glove	32300	BATTING GLOVE	61181080	12.279 PR	646 Kilogram	1.389.046.500	100,00	JEPANG
2	Leather Golf Glove	32300	Leather glove	42032190	6.875 PCE	180 Kilogram	401.403.750	100,00	JEPANG
3	Leather Glove	32300	Leather Glove	42032190	2.240 PR	180 Kilogram	252.120.000	100,00	JEPANG
4	Synthetic leather glove	32300	Battling Glove	61181080	7.413 PCE	247 Kilogram	201.877.500	100,00	JEPANG
5	Holder Glove	32300	Holder	39299099	350 PCE	17 Kilogram	23.625.000	100,00	JEPANG
Total							2.268.072.750,00		

Sumber: (Arsip PT.Matsuno Glove)

Gambar 1.Data Target Produksi PT. Matsuno Glove

Industri manufaktur di Indonesia memainkan peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, terutama melalui kontribusinya di sektor ekspor. PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus pada produksi sarung tangan untuk pasar ekspor, khususnya ke Jepang. Berdasarkan data produksi triwulan perusahaan pada Gambar 1.1, terdapat perbedaan mencolok antara kapasitas produksi dalam satuan asli dengan jumlah produksi aktual yang dihasilkan. Misalnya, kapasitas produksi untuk *synthetic leather glove* sebesar 15.000 pasang, namun realisasi produksinya hanya sekitar 12.279 pasang. Begitu pula untuk *leather glove*, kapasitas sebesar 5.000 pasang, tetapi produksi aktual hanya mencapai 2.240 pasang. Ketimpangan ini menunjukkan bahwa target produksi belum sepenuhnya tercapai, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal, seperti keterbatasan kompetensi teknis karyawan, kurangnya koordinasi antar bagian, serta komunikasi internal yang belum optimal. Oleh karena itu, ketercapaian target produksi erat kaitannya dengan kesiapan internal perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan memperkuat sistem komunikasi kerja yang efektif.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji secara terpisah pengaruh kompetensi karyawan maupun komunikasi internal terhadap

kinerja, namun kajian yang secara simultan mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam konteks industri sarung tangan di Indonesia masih relatif terbatas. Sebagian besar studi terdahulu lebih berfokus pada industri jasa (Panda et al. 2024) atau sektor pemerintahan (Mardiana 2019), sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan dinamika yang terjadi di sektor manufaktur. Padahal, dalam industri seperti PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya, sinergi antara kompetensi teknis dan komunikasi internal menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan proses produksi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dalam mengkaji secara simultan pengaruh kompetensi karyawan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri manufaktur sarung tangan untuk ekspor. Fokus penelitian pada PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya juga memberikan kontribusi praktis dengan menyoroti pentingnya strategi peningkatan kompetensi serta penguatan sistem komunikasi internal dalam mendukung daya saing perusahaan di pasar global. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah menilai sejauh mana kompetensi karyawan dan komunikasi internal memengaruhi kinerja, baik secara terpisah maupun secara simultan di PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya.

BAHAN DAN METODE

Pelaksanaan penelitian ini berlandaskan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pemilihan desain penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang objektif mengenai pengaruh kompetensi karyawan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya. Objek penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 99 orang. Karena populasi relatif kecil dan terjangkau, penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga semua individu dalam populasi dijadikan responden. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan kondisi aktual perusahaan secara menyeluruh.

Sumber data yang digunakan mencakup data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner kepada responden, sementara data sekunder berasal dari dokumen dan arsip perusahaan, dokumen internal, serta referensi penelitian terdahulu yang relevan. Alat penelitian yang dipakai ialah kuesioner tertutup dengan format skala Likert lima poin, yang memuat pernyataan mengenai variabel kompetensi karyawan, komunikasi

internal, serta kinerja karyawan. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan dan disebarkan kepada seluruh responden untuk mendapatkan data yang terukur dan terstandar.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu penyebaran kuesioner, observasi langsung di lapangan, serta wawancara informal dengan pihak terkait di perusahaan. Penyebaran kuesioner dimaksudkan untuk mengumpulkan data kuantitatif secara terstruktur, sedangkan observasi dilakukan guna memahami kondisi nyata lingkungan kerja, pola komunikasi, dan perilaku karyawan. Wawancara informal digunakan untuk memperkuat temuan kuesioner dan observasi dengan informasi tambahan dari pihak manajemen maupun karyawan terkait.

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, Instrumen penelitian diperiksa melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas kuesioner. Ketika instrumen telah dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik agar model regresi ini sesuai dengan persyaratan statistik. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel kompetensi karyawan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Uji t dipakai untuk menilai dampak setiap variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat, sedangkan uji F dimanfaatkan guna mengetahui pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan rancangan metode penelitian ini, diharapkan temuan yang diperoleh mampu memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai keterkaitan antara variabel yang diteliti antara kompetensi karyawan, komunikasi internal, dan kinerja karyawan di PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dan uraian yang menggambarkan pengaruh kompetensi karyawan serta komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda, dengan variabel independen berupa kompetensi karyawan (X_1) dan komunikasi internal (X_2), serta variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Regresi

Tabel 1 berikut menyajikan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh kompetensi karyawan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.076	4.765		1.065	.289
Kompetensi	.365	.146	.196	2.503	.014
Komunikasi Internal	.909	.098	.724	9.231	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang cukup besar dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang mereka capai. Fakta di lapangan memperlihatkan bahwa karyawan dengan tingkat kompetensi yang baik lebih mampu menyelesaikan tugas sesuai target produksi, meminimalisasi kesalahan, serta bekerja secara lebih mandiri tanpa harus selalu menunggu arahan atasan.

Selain itu, komunikasi internal juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan, maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Observasi di perusahaan menunjukkan bahwa kendala komunikasi sering kali menimbulkan miskomunikasi antardivisi, yang berakibat pada keterlambatan penyelesaian target produksi. Sebaliknya, ketika komunikasi berjalan lancar, koordinasi antarbagian menjadi lebih efektif dan kinerja karyawan meningkat.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Reg.	5948.921	2	2974.460	182.257	.000 ^b
Res.	1566.736	96	16.320		
Total	7515.657	98			

a. Dependent Variable: y b. Predictors: (Constant), x2,x1

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 2025)

Uji simultan yang menghasilkan nilai F signifikan menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan komunikasi internal secara bersama-sama memberikan kontribusi besar

terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, kedua faktor ini tidak dapat dipisahkan dalam mendukung pencapaian target perusahaan. Kompetensi yang tinggi tanpa dukungan komunikasi yang efektif berisiko menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, sedangkan komunikasi yang baik tanpa diimbangi kompetensi teknis juga tidak akan mampu menghasilkan kinerja selaras dengan standar yang telah ditentukan. Dengan demikian, sinergi antara kompetensi dan komunikasi internal menjadi fondasi penting bagi terciptanya produktivitas yang berkelanjutan dan daya saing perusahaan di sektor manufaktur.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.890 ^a	.792	.787	4.040	.792

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal (x2), Kompetensi Karyawan (X1)

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 2025)

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,684 menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi internal mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan di PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya. Angka ini cukup tinggi dan memperlihatkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan apabila fokus pada penguatan kedua aspek tersebut. Namun, masih ada 31,6% faktor lain di luar model penelitian ini yang juga memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, maupun faktor eksternal perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, kesimpulan yang dapat diambil adalah kompetensi karyawan dan komunikasi internal secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya. Kompetensi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, karena karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang memadai mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan sesuai target yang ditentukan perusahaan. Di sisi lain, komunikasi internal yang berfungsi dengan baik terbukti memperkuat koordinasi

antardivisi, memperjelas instruksi kerja dari atasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif. Kondisi ini memperlihatkan bahwa perbaikan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi dan pengelolaan komunikasi internal yang efektif dapat membawa dampak nyata terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Secara bersama-sama, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan komunikasi internal mampu menjelaskan sebesar 79,2% sebagian dari perubahan kinerja karyawan ditentukan oleh variabel yang diteliti, sedangkan sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kedua faktor ini merupakan elemen utama yang harus menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan. Dengan demikian, perusahaan tidak seharusnya melihat kompetensi dan komunikasi internal hanya sebagai kebutuhan teknis operasional, tetapi juga sebagai bagian dari strategi organisasi yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa investasi pada pengembangan kompetensi karyawan serta penguatan sistem komunikasi internal bukan hanya berdampak positif pada kinerja individu, tetapi juga memiliki implikasi langsung pada keberhasilan perusahaan secara menyeluruh, terutama dalam konteks industri manufaktur padat karya seperti PT. Matsuno Glove Indonesia Jaya yang dituntut untuk mencapai target produksi dan standar mutu ekspor.

REFERENSI

- Agusri, Wiwis, M. Agussalim, and Novi Yanti. 2024. "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di PT . Daya Guna Sejati." *Jrse*.
- Aisyah Syawalia. 2024. "PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN PELATIHAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL." *Repository Uin Jakarta* 15(1):37–48.
- Ali, Syaidina Muhammad. 2023. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(17):934–48.
- Audi, Raisha Vircani. 2021. "Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan (Studi Pada Bidang Manufaktur

- PT Rudy Soetadi)." *MEDIALOG: Jurnal Ilmu Komunikasi* 4(2):124–38.
- Baba, Ali. 2017. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros." *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 18(4):524.
- Likdanawati, Hamdiah, and Ulfa Yuana. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Lhokseumawe." *Jurnal Visioner & Strategis* 10(2):35–40.
- Maghfirah, Nurul, and Felix Chandra. 2024. "The Effect of Internal Communication and Organizational Culture on Employee Performance at PT . Bank SulSelBar Makassar Main Branch." 1(4):24–35.
- Mardiana, Siska. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. NX Indonesia." *Journal of Management* 11(1):1–14.
- Nurwin, Kartika Juanita, and Agus Frianto. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(3):876–85.
- Panda, Gayatri, Manoj Kumar Dash, Ashutosh Samadhiya, Anil Kumar, and Eyob Mulat-weldemeskel. 2024. "Artificial Intelligence as an Enabler for Achieving Human Resource Resiliency: Past Literature, Present Debate and Future Research Directions." *International Journal of Industrial Engineering and Operations Management* 6(4):326–47.
- Permatasari, Lily Desianti, and Agus Hermani DS. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 9(1):35–43.
- Rahayu, Ana Nur, Devi Setiawati, and Dian Candra Fatihah. 2022. "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Di CV. Kawani Tekno Nusantara." *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia* 2(1):73–85.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT*. In Media.
- Sofia. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Deepublish.
- Trihastuti, Aselina Endang. 2019. *KOMUNIKASI INTERNAL ORGANISASI*.
- Widodo, S. E. 2021. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Jaya Media.

Link Submit:

<https://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/jasdim/authorDashboard/submission/7395>