JOURNAL OF SCIENCE Education And Management Business

**Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)**
Vol. 5, No. 3, tahun 2026, hlm. 1212-1224
ISSN: 2828-3031



# PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI KOMUNIKASI INTERNAL DAN SISTEM INFORMASI PERUSAHAAN TERHADAP KOORDINASI KERJA MELALUI KEJELASAN INFORMASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BINA PRATAMA SAKATO JAYA KILIRAN JAO

**Dimas Panji Luhur[1], M Afuan[2], Nila Pratiwi[3]**
[1,2,3] Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

**Info Artikel**

***Sejarah artikel:***

Received: 3 Agustus 2026
Revised: 10 September 2026
Accepted: 28 Oktober 2026
Published: 3 November 2026

***Kata kunci:***

Pemanfaatan Teknologi
Sistem Informasi Perusahaan
Koordinasi Kerja
Kejelasan Informasi

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal dan Sistem Informasi Perusahaan terhadap Koordinasi Kerja melalui Kejelasan Informasi sebagai variabel intervening pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Koordinasi kerja karyawan pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh pemanfaatan teknologi komunikasi internal yang belum maksimal serta sistem informasi perusahaan yang belum sepenuhnya mendukung kelancaran penyampaian informasi, sehingga memengaruhi kejelasan informasi dan koordinasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model Structural Equation Modeling (SEM) yang dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao, dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemanfaatan teknologi komunikasi internal terhadap kejelasan informasi, terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem informasi perusahaan terhadap kejelasan informasi, terdapat pengaruh yang signifikan antara pemanfaatan teknologi komunikasi internal terhadap koordinasi kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem informasi perusahaan terhadap koordinasi kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara kejelasan informasi terhadap koordinasi kerja, serta kejelasan informasi mampu memediasi pengaruh pemanfaatan teknologi komunikasi internal dan sistem informasi perusahaan terhadap koordinasi kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao.

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY-SA.*

***Penulis yang sesuai:***

Dimas Panji Luhur
Departemen ekonomi, Fakulty ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK, padang indonesia
Email: dimaspanji080303@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, mengingat peran sumber daya manusia sebagai pendorong bagi sumber daya lain agar dapat berfungsi dan dapat dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi, melalui berbagai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi (Marwiyah, 2021).

Manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai sumber daya yang ada harus ditetapkan dengan baik, diorganisasikan, digerakkan, dan diawasi sehingga penggunaannya tepat sebagaimana rencana yang ditetapkan, manajemen sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Suryapermana et al., 2022).

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong terjadinya transformasi digital secara masif di berbagai sektor organisasi, baik di tingkat global maupun nasional. Transformasi ini mengubah cara perusahaan mengelola informasi, berkomunikasi, serta mengoordinasikan aktivitas kerja antarunit. Digitalisasi mendorong perusahaan untuk meninggalkan sistem manual dan beralih ke sistem berbasis digital yang lebih cepat, akurat, dan terintegrasi. Di Indonesia, perkembangan teknologi digital telah merambah hampir seluruh sektor industri, termasuk sektor perkebunan dan agribisnis. Sistem komunikasi internal dan sistem informasi perusahaan kini menjadi instrumen strategis dalam mendukung efektivitas organisasi. Tanpa dukungan teknologi yang memadai, perusahaan akan menghadapi hambatan dalam arus informasi dan koordinasi kerja. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi komunikasi internal dan sistem informasi perusahaan menjadi kebutuhan utama dalam menghadapi persaingan bisnis modern.

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi yang terjadi di dalam organisasi antara pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan itu sendiri (Arung & Sari, 2022). Komunikasi internal yang efektif mampu memperjelas instruksi kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta memperkuat kerja sama tim. (I. J. (2025). Mukti, 2025) menunjukkan bahwa sistem komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap koordinasi kerja tim di lingkungan perkantoran. Penelitian oleh (Waru et al., 2024) juga menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa komunikasi bukan sekadar penyampaian pesan, melainkan fondasi penting dalam membangun koordinasi kerja yang efektif. Tanpa komunikasi yang baik, kejelasan informasi akan terganggu dan berdampak langsung pada turunnya koordinasi kerja. Oleh sebab itu, komunikasi internal berbasis teknologi menjadi faktor strategis dalam pengelolaan organisasi modern.

Selain komunikasi internal, sistem informasi perusahaan juga memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Sistem informasi memungkinkan perusahaan mengelola data operasional, keuangan, sumber daya manusia, serta proses produksi secara lebih terstruktur. (Nabila, N. A., & Nasution, 2025) menunjukkan bahwa sistem informasi terintegrasi berpengaruh signifikan terhadap komunikasi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengolahan data, tetapi juga sebagai penghubung antarbagian dalam organisasi. (Supriyadi, 2024) menunjukkan bahwa integrasi sistem informasi manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap efisiensi operasional perusahaan. Dengan demikian, sistem informasi memiliki peran strategis dalam menciptakan alur kerja yang efisien dan terkoordinasi. Tanpa sistem informasi yang baik, perusahaan akan mengalami keterlambatan informasi, duplikasi pekerjaan, serta lemahnya koordinasi antar unit kerja.

Pemanfaatan teknologi komunikasi internal dan sistem informasi perusahaan juga berkaitan erat dengan kejelasan informasi yang diterima oleh karyawan. Kejelasan informasi mencakup keakuratan pesan, kelengkapan informasi, ketepatan waktu penyampaian, serta kesesuaian informasi dengan kebutuhan pekerjaan. Kejelasan informasi menjadi variabel penting yang menjembatani pengaruh teknologi komunikasi dan sistem informasi terhadap koordinasi kerja.

Koordinasi kerja merupakan proses pengintegrasian aktivitas antar individu dan unit kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (A. S. (2022). Maduwu, 2022). Koordinasi yang

baik membutuhkan komunikasi yang lancar, sistem informasi yang memadai, serta kejelasan pembagian tugas. (Azzahra et al., 2025) menunjukkan bahwa komunikasi internal dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa koordinasi kerja tidak dapat dipisahkan dari kualitas komunikasi internal. (Sono, 2025) juga menunjukkan bahwa komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tim pada perusahaan manufaktur. Temuan ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal organisasi, termasuk komunikasi dan sistem informasi. Dengan demikian, koordinasi kerja menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas pengelolaan organisasi.

Di sektor agribisnis, khususnya perkebunan kelapa sawit, kebutuhan akan komunikasi dan sistem informasi yang baik menjadi semakin kompleks. Aktivitas operasional melibatkan banyak unit kerja, mulai dari perawatan kebun, panen, pengangkutan, pengolahan, hingga distribusi hasil produksi. Setiap unit memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling berkaitan. Apabila salah satu alur informasi terhambat, maka seluruh proses produksi dapat terganggu. Kondisi ini menuntut adanya sistem komunikasi internal dan sistem informasi perusahaan yang mampu mengintegrasikan seluruh aktivitas kerja. Tanpa koordinasi yang baik, perusahaan agribisnis akan mengalami inefisiensi operasional dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, peran teknologi komunikasi internal dan sistem informasi menjadi sangat vital dalam agroindustri modern.

PT Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao sebagai perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis kelapa sawit menghadapi tantangan yang sama dalam pengelolaan komunikasi dan sistem informasi. Kompleksitas struktur organisasi dan luasnya wilayah operasional menyebabkan perusahaan membutuhkan sistem komunikasi dan informasi yang mampu menjangkau seluruh unit kerja secara cepat dan akurat. Dalam praktiknya, masih sering ditemukan permasalahan berupa keterlambatan penyampaian informasi, ketidaksamaan pemahaman terhadap instruksi kerja, serta lemahnya koordinasi antarbagian. Kondisi ini berpotensi menghambat kelancaran proses produksi dan menurunkan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penggunaan teknologi yang belum optimal juga dapat menyebabkan informasi tidak tersampaikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa teknologi komunikasi internal dan sistem informasi benar-benar dimanfaatkan secara optimal untuk menciptakan kejelasan informasi dan koordinasi kerja yang baik.

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting sekaligus penentu keberlangsungan suatu instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap instansi atau perusahaan perlu menerapkan manajemen yang efektif, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena merupakan aset strategis dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian seluruh kegiatan organisasi.

Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, serta kemauan yang tinggi. Namun demikian, kinerja pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan tidak selalu berada dalam kondisi yang stabil. Pada kondisi tertentu, kinerja dapat mengalami peningkatan maupun penurunan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi (Setyo Budi Pulungan, 2025).

Menurut (Prabowo, 2020) Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. Sedangkan (Nurjaya, 2021) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

PT Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao sebagai perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis kelapa sawit menghadapi tantangan yang sama dalam pengelolaan komunikasi dan sistem informasi. Kompleksitas struktur organisasi dan luasnya wilayah operasional menyebabkan

perusahaan membutuhkan sistem komunikasi dan informasi yang mampu menjangkau seluruh unit kerja secara cepat dan akurat. Dalam praktiknya, masih sering ditemukan permasalahan berupa keterlambatan penyampaian informasi, ketidaksamaan pemahaman terhadap instruksi kerja, serta lemahnya koordinasi antarbagian. Kondisi ini berpotensi menghambat kelancaran proses produksi dan menurunkan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penggunaan teknologi yang belum optimal juga dapat menyebabkan informasi tidak tersampaikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa teknologi komunikasi internal dan sistem informasi benar-benar dimanfaatkan secara optimal untuk menciptakan kejelasan informasi dan koordinasi kerja yang baik.

## TINJAUAN LITERATUR

### Koordinasi Kerja

Menurut (Muslida Hannur Pasaribu et al., 2022) koordinasi adalah penyesuaian diri dari masing masing bagian dan usaha menggerakan serta mengoperasikan bagian-bagian pada waktu yang cocok, sehingga dengan demikian masing masing bagian dapat memberikan sumbangan terbanyak pada keseluruhan hasil. koordinasi diartikan "sebagai suatu usaha kerja sama antara badan, instansi dan unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi". Dengan demikian koordinasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang mampu menyelaraskan pelaksanaan tugas maupun kegiatan dalam suatu organisasi.

Koordinasi merupakan suatu usaha yang sinkron atau selaras serta teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan (Riyadi et al., 2025).

Menurut (Silalahi J Gloria, 2024) koordinasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh banyak pihak dari satu tim yang sederajat dan untuk mencapai suatu tujuan bersama dengan kesepakatan masing-masing pihak agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja baik mengganggu pihak yang satu dengan pihak yang lainnya.

Ketertarikan karyawan atau yang dalam literatur manajemen internasional dikenal dengan istilah keterikatan karyawan atau keterlibatan kerja merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki tingkat ketertarikan yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung bekerja dengan lebih besar, lebih kreatif, lebih bertanggung jawab, dan lebih loyal terhadap organisasinya dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat ketertarikan yang rendah. Oleh karena itu, membangun dan memelihara ketertarikan karyawan merupakan salah satu prioritas utama yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi yang ingin mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis.

### Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal

Menurut (Budianto, 2023), pemanfaatan teknologi internal adalah penggunaan berbagai sistem, perangkat, dan aplikasi teknologi yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mendukung kegiatan operasional di dalam lingkungan internal. Teknologi ini digunakan untuk meningkatkan efisiensi kerja, memperlancar komunikasi antarbagian, mengelola data, serta membantu pengambilan keputusan. Secara sederhana, pemanfaatan teknologi internal berarti bagaimana suatu organisasi memaksimalkan teknologi yang ada di dalamnya (seperti sistem informasi, software manajemen, jaringan komunikasi, dan database) agar proses kerja menjadi lebih cepat, akurat, dan terorganisir.

Pemanfaatan teknologi komunikasi internal adalah penggunaan berbagai teknologi dalam organisasi untuk mempermudah komunikasi antar karyawan, antar bagian, maupun antara atasan dan bawahan. Teknologi ini membantu penyampaian informasi menjadi lebih cepat, jelas, dan efektif sehingga dapat meningkatkan koordinasi dan kelancaran kerja (Sumakul et al., 2024).

Pemanfaatan teknologi komunikasi internal adalah penggunaan berbagai alat dan sistem teknologi dalam suatu organisasi untuk mendukung proses komunikasi antar karyawan, antar bagian, maupun antara pimpinan dan bawahan. Teknologi yang digunakan seperti email, aplikasi pesan instan, sistem informasi manajemen, dan platform digital lainnya membantu mempercepat penyampaian informasi, meningkatkan kejelasan pesan, serta mengurangi kesalahan komunikasi. Dengan

pemanfaatan teknologi komunikasi internal yang baik, organisasi dapat meningkatkan efisiensi kerja, memperlancar koordinasi, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat (Gusmarani & Rajiyem, 2022).

**Sistem Informasi Perusahaan**

Menurut (Charos et al., 2023)sistem informasi adalah kombinasi perangkat lunak, perangkat keras, dan jaringan komunikasi untuk mengumpulkan informasi yang berguna, terutama di dalam suatu organisasi. Banyak perusahaan menggunakan teknologi informasi untuk mengimplementasikan dan mengelola operasi mereka, berinteraksi dengan konsumen dan tetap berada di depan para pesaing mereka.

Sistem Informasi Manajemen merupakan salah satu bidang kajian yang saat ini sedang berkembang secara pesat seiring dengan perkembangan dunia bisnis dan kemajuan teknologi informasi sebagai pendukung dari aktivitas bisnis. Semakin kompleksnya sistem dan perannya di berbagai bidang kehidupan membutuhkan kajian Sistem Informasi Manajemen melalui pendekatan sosioteknik. Selama ini, pembahasan dan diskusi mengenai sistem informasi masih banyak asumsi umum yang menggiring pemahaman bahwa sistem informasi hanya berkaitan dengan pendekatan teknis saja. Multiperspektif atas sistem informasi menunjukkan bahwa sistem informasi merupakan suatu studi pada bidang multidisiplin. Hal tersebut memperkuat posisi Sistem Informasi Manajemen yang didukung oleh teknologi informasi dalam membentuk sistem enterprise, memerankan fungsinya dalam mendongkrak rantai nilai suatu perusahaan Beragamnya fungsi-fungsi utama pada organisasi bisnis berakibat pada beragamnya sistem informasi yang ada pada organisasi bisnis tersebut (Oktaviyana, 2023).

Menurut (Ana Lailatul Arofiyah & Muzakki, 2024)sistem informasi adalah sebuah sistem yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, jaringan, data, serta sumber daya manusia yang bekerja sama untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan informasi. Tujuannya adalah untuk mendukung operasi, manajemen, dan proses pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Dalam konteks bisnis, sistem informasi bisa diibaratkan sebagai "mesin penggerak" yang menghubungkan seluruh aktivitas perusahaan, mulai dari pencatatan transaksi, pengelolaan persediaan, hingga analisis data pelanggan. Tanpa sistem informasi, perusahaan akan kesulitan mengelola data dalam jumlah besar secara cepat dan akurat.

**Kejelasan Informasi**

Menurut (Hasan, 2023) kejelasan informasi adalah tingkat sejauh mana suatu informasi disampaikan dengan cara yang mudah dipahami, jelas, dan tidak menimbulkan kebingungan atau kesalahpahaman bagi penerima. Informasi yang memiliki kejelasan tinggi biasanya disusun secara terstruktur, menggunakan bahasa yang sederhana dan tepat, serta sesuai dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman audiens, sehingga pesan yang ingin disampaikan dapat diterima secara akurat dan efektif.

Kejelasan informasi merupakan bagian dari kualitas informasi yang menunjukkan bahwa informasi harus disajikan secara mudah dipahami, tidak ambigu, dan tidak menimbulkan penafsiran ganda bagi penerima. Informasi yang jelas disusun dengan bahasa yang tepat, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan pengguna, sehingga mampu memberikan makna yang akurat serta dapat digunakan secara efektif dalam mendukung proses pengambilan keputusan (Setiawan et al., 2025).

Sedangkan menurut (Kendry Tan, 2022), kejelasan informasi merupakan salah satu karakteristik utama dari kualitas informasi yang menekankan bahwa informasi harus disajikan secara mudah dimengerti, tersusun secara sistematis, dan tidak menimbulkan kebingungan atau penafsiran yang berbeda bagi pengguna. Informasi yang jelas juga harus menggunakan bahasa yang tepat, sederhana, dan relevan dengan kebutuhan penerima, sehingga pesan yang disampaikan dapat dipahami secara menyeluruh. Dengan demikian, kejelasan informasi sangat penting agar informasi tersebut dapat digunakan secara efektif dan akurat dalam mendukung proses pengambilan keputusan serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam memahami informasi.

## METODE

Berdasarkan metode yang telah diuraikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi komunikasi internal dan sistem informasi perusahaan terhadap koordinasi kerja melalui kejelasan

informasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat. Populasi penelitian berjumlah 106 karyawan, dengan sampel sebanyak 52 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, serta studi kepustakaan. Variabel penelitian terdiri atas pemanfaatan teknologi komunikasi internal (X1), sistem informasi perusahaan (X2), kejelasan informasi (Z), dan koordinasi kerja (Y). Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, evaluasi outer model melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha serta Composite Reliability, kemudian dilanjutkan dengan evaluasi inner model melalui pengujian nilai R-Square, path coefficient, pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping berdasarkan nilai t-statistic (>1,96) dan p-value (<0,05), serta pengujian pengaruh mediasi melalui analisis direct effect, indirect effect, dan total effect.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Outer Model

Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk penelitian menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap indikator dalam merefleksikan variabel laten yang diukur melalui tiga kriteria utama, yaitu convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability. Pada penelitian ini, indikator dinyatakan memenuhi convergent validity apabila memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Hasil pengujian outer loading sebelum eliminasi menunjukkan masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai di bawah 0,70, yaitu X2.1, X2.4, X2.7, X2.9, Y9, Y10, Z2, Z9, dan Z10, sehingga indikator-indikator tersebut dieliminasi dari model penelitian. Setelah dilakukan eliminasi dan estimasi ulang, seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid dan memenuhi kriteria convergent validity. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi persyaratan validitas dan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian discriminant validity, reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (inner model).

**Penilaiaan Average Variance Extracted (AVE)**

**Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

| Variabel | AVE |
|---|---|
| Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal (X1) | 0,704 |
| Sistem Informasi Perusahaan (X2) | 0,665 |
| Koordinasi Kerja (Y) | 0,689 |
| Kejelasan Informasi (Z) | 0,952 |

**Sumber: Pengolahan Data 2026**

Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Penilaiaan Reliabilitas (Cronbachs Alpha)**

**Tabel 2.Nilai Reliabilitas**

| Konstruk (Variabel) | *Cronbachs Alpha* | *Rho_A* | *Composite Reability* |
|---|---|---|---|
| Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal (X1) | 0,953 | 0,967 | 0,959 |
| Sistem Informasi Perusahaan (X2) | 0,873 | 0,882 | 0,908 |
| Koordinasi Kerja (Y) | 0,935 | 0,936 | 0,946 |
| Kejelasan Informasi (Z) | 0,941 | 0,949 | 0,952 |

**Sumber: Pengolahan Data 2026**

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability pada setiap variabel yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,70. Variabel Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,953,

rho_A sebesar 0,967, dan Composite Reliability sebesar 0,959. Variabel Sistem Informasi Perusahaan (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,873, rho_A sebesar 0,882, dan Composite Reliability sebesar 0,908. Selanjutnya, variabel Koordinasi Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,935, rho_A sebesar 0,936, dan Composite Reliability sebesar 0,946, sedangkan variabel Kejelasan Informasi (Z) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,941, rho_A sebesar 0,949, dan Composite Reliability sebesar 0,952. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan untuk analisis pada tahap selanjutnya.

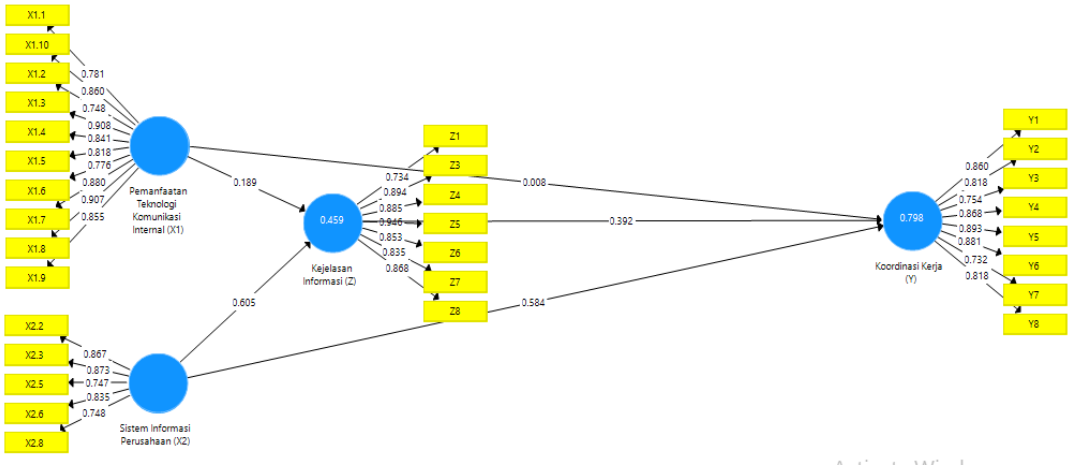
**Pengujian R-Square**

Hasil pengujian inner model menunjukkan bahwa nilai R-Square untuk variabel Kejelasan Informasi (Z) sebesar 0,459 dengan Adjusted R-Square sebesar 0,437. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal dan Sistem Informasi Perusahaan mampu menjelaskan variasi Kejelasan Informasi sebesar 45,9%, sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sementara itu, variabel Koordinasi Kerja (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0,798 dengan Adjusted R-Square sebesar 0,785, yang berarti sebesar 79,8% variasi Koordinasi Kerja dapat dijelaskan oleh Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal, Sistem Informasi Perusahaan, dan Kejelasan Informasi, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Berdasarkan kriteria nilai R-Square, model Kejelasan Informasi termasuk dalam kategori sedang (moderate), sedangkan model Koordinasi Kerja termasuk dalam kategori kuat (substantial), sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu, pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik atau t-hitung <t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka Ho ditolak, dan jika t-statistik atau t-hitung >t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka Ho diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada Hasil uji sebagai berikut:

**Gambar 2. Hasil Outer Loading**




**Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026**

**Tabel 3. Hasil Pengolahan Data**

| Hipotesis | Pernyataan | *T-Statistik* | *P-Value* | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| H1 | PEMANFAATAN TEKNOLOGI KOMUNIKASI INTERNAL -> | 1,803 < 1,96 | 0,072 > 0,05 | **Ditolak** karena nilai t-statistik 1,803 lebih kecil dari 1,96 dan nilai |

| Hipotesis | Pernyataan | *T-Statistik* | *P-Value* | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| | KEJELASAN INFORMASI | | | p values 0,072 lebih besar dari 0,05 |
| H2 | SISTEM INFORMASI PERUSAHAAN -> KEJELASAN INFORMASI | 3,219 > 1,96 | 0,001 < 0,05 | **Diterima**, karena nilai t-statistik 3,219 lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,001 lebih kecil dari 0,05 |
| H3 | PEMANFAATAN TEKNOLOGI KOMUNIKASI INTERNAL -> KOORDINASI KERJA | 0,106 < 1,96 | 0,916 > 0,5 | **Ditolak**, karena nilai t-statistik 0,106 lebih kecil dari 1,96 dan nilai P values 0,916 lebih besar dari 0,05 |
| H4 | SISTEM INFORMASI PERUSAHAAN -> KOORDINASI KERJA | 6,286 > 1,96 | 0,000 < 0,5 | **Diterima** karena nilai t-statistik 6,286 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,000 lebih kecil dari 0,05 |
| H5 | KEJELASAN INFORMASI -> KOORDINASI KERJA | 3,476 > 1,96 | 0,001 < 0,5 | **Diterima** karena nilai t-statistik 3,476 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,001 lebih kecil dari 0,05 |
| H6 | PEMANFAATAN TEKNOLOGI KOMUNIKASI INTERNAL -> KEJELASAN INFORMASI -> KOORDINASI KERJA | 1,540 < 1,96 | 0,124 > 0,5 | **Ditolak** karena nilai t-statistik 1,540 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,124 lebih besar dari 0,05 |
| H7 | SISTEM INFORMASI PERUSAHAAN -> KEJELASAN INFORMASI -> KOORDINASI KERJA | 2,729 > 1,96 | 0,007 > 0,5 | **Diterima** karena nilai t-statistik 2,729 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,007 lebih kecil dari 0,05 |

**Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa dari tujuh hipotesis yang diajukan terdapat empat hipotesis yang diterima dan tiga hipotesis yang ditolak. Sistem Informasi Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kejelasan Informasi dan Koordinasi Kerja, sedangkan Kejelasan Informasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Koordinasi Kerja. Selain itu,

Kejelasan Informasi terbukti mampu memediasi pengaruh Sistem Informasi Perusahaan terhadap Koordinasi Kerja. Sementara itu, Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kejelasan Informasi maupun Koordinasi Kerja, serta Kejelasan Informasi tidak mampu memediasi hubungan antara Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal dan Koordinasi Kerja.

**Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal Terhadap Kejelasan Informasi Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao**

Hipotesis H1 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal terhadap Kejelasan Informasi pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai P-Value sebesar 0,072 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 5% yaitu 0,072 > 0,050, sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 1,803. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,96. Karena nilai t-statistik < t-tabel atau 1,803 < 1,96, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kejelasan Informasi pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Oleh karena itu, hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak.

**Pengaruh Sistem Informasi Perusahaan Terhadap Kejelasan Informasi Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao**

Hipotesis H2 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Sistem Informasi Perusahaan terhadap Kejelasan Informasi pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai P-Value sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% yaitu 0,001 < 0,050, sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 3,219. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,96. Karena nilai t-statistik > t-tabel atau 3,219 > 1,96, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kejelasan Informasi pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Oleh karena itu, hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

**Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal Terhadap Koordinasi Kerja Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao**

Hipotesis H3 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal terhadap Koordinasi Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai P-Value sebesar 0,916 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 5% yaitu 0,916 > 0,050, sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 0,106. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,96. Karena nilai t-statistik < t-tabel atau 0,106 < 1,96, maka H0 diterima dan H3 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Koordinasi Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Oleh karena itu, hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak.

**Pengaruh Sistem Informasi Perusahaan Terhadap Koordinasi Kerja Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao**

Hipotesis H4 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Sistem Informasi Perusahaan terhadap Koordinasi Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% yaitu 0,000 < 0,050, sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 6,286. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,96. Karena nilai t-statistik > t-tabel atau 6,286 > 1,96, maka H0 ditolak dan H4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Koordinasi Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Oleh karena itu, hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.

**Pengaruh Kejelasan Informasi Terhadap Koordinasi Kerja Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao**

Hipotesis H5 menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Kejelasan Informasi terhadap Koordinasi Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai P-Value sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% yaitu 0,001 < 0,050, sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 3,476. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,96. Karena nilai t-statistik > t-tabel atau 3,476 > 1,96, maka H0 ditolak dan H5 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kejelasan Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Koordinasi Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Oleh karena itu, hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima.

**Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal Terhadap Koordinasi Kerja Informasi Melalui Kejelasan Informasi Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao**

Hipotesis H6 menyatakan bahwa Kejelasan Informasi memediasi pengaruh Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal terhadap Koordinasi Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai P-Value sebesar 0,124 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 5% yaitu 0,124 > 0,050, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 1,540. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,96. Karena nilai t-statistik < t-tabel atau 1,540 < 1,96, maka H0 diterima dan H6 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kejelasan Informasi tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal terhadap Koordinasi Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Oleh karena itu, hipotesis 6 dalam penelitian ini ditolak.

**Pengaruh Sistem Informasi Perusahaan Terhadap Kejelasan Informasi Melalui Kejelasan Informasi Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao**

Hipotesis H7 menyatakan bahwa Kejelasan Informasi memediasi pengaruh Sistem Informasi Perusahaan terhadap Koordinasi Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai P-Value sebesar 0,007 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% yaitu 0,007 < 0,050, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Selain itu, diperoleh nilai T-Statistik sebesar 2,729. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,96. Karena nilai t-statistik > t-tabel atau 2,729 > 1,96, maka H0 ditolak dan H7 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kejelasan Informasi mampu memediasi secara signifikan pengaruh Sistem Informasi Perusahaan terhadap Koordinasi Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Oleh karena itu, hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Perusahaan memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal dalam meningkatkan Kejelasan Informasi dan Koordinasi Kerja. Sistem informasi yang baik mampu menyediakan informasi yang akurat, cepat, dan mudah diakses sehingga dapat meningkatkan kejelasan informasi yang diterima karyawan serta mendukung koordinasi kerja yang lebih efektif. Selain itu, Kejelasan Informasi juga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Koordinasi Kerja dan mampu memediasi pengaruh Sistem Informasi Perusahaan terhadap Koordinasi Kerja. Sebaliknya, Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan baik terhadap Kejelasan Informasi maupun Koordinasi Kerja, termasuk melalui variabel mediasi Kejelasan Informasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan koordinasi kerja tidak hanya bergantung pada penggunaan teknologi komunikasi, tetapi lebih ditentukan oleh kualitas sistem informasi yang digunakan dan kemampuan organisasi dalam menyajikan informasi yang jelas, akurat, serta mudah dipahami oleh seluruh karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS), dapat disimpulkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kejelasan Informasi maupun Koordinasi Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao. Sebaliknya, Sistem Informasi Perusahaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kejelasan Informasi serta Koordinasi Kerja. Selain itu, Kejelasan Informasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Koordinasi Kerja, yang menunjukkan bahwa semakin jelas informasi yang diterima karyawan, semakin baik koordinasi kerja yang terjalin dalam organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kejelasan Informasi tidak mampu memediasi pengaruh Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal terhadap Koordinasi Kerja, namun mampu memediasi secara signifikan pengaruh Sistem Informasi Perusahaan terhadap Koordinasi Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan koordinasi kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao lebih dipengaruhi oleh efektivitas sistem informasi perusahaan yang didukung oleh kejelasan informasi dibandingkan dengan pemanfaatan teknologi komunikasi internal.

## BATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Kiliran Jao dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor industri lainnya. Kedua, penelitian hanya menggunakan tiga variabel utama, yaitu Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Internal, Sistem Informasi Perusahaan, dan Kejelasan Informasi sebagai variabel intervening, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang berpotensi memengaruhi Koordinasi Kerja. Ketiga, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang bergantung pada persepsi responden, sehingga kemungkinan adanya subjektivitas dalam pemberian jawaban tidak dapat dihindari. Keempat, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain potong lintang (cross-sectional), sehingga hanya menggambarkan kondisi pada satu periode waktu dan belum mampu menjelaskan perubahan hubungan antarvariabel dalam jangka panjang.

## REFERENSI

Ana Lailatul Arofiyah, & Muzakki, K. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Perusahaan (Studi Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Tbk). *Majalah Ekonomi*, *29*(1), 46–53. https://doi.org/10.36456/majeko.vol29.no1.a8747

Andani, T. T. (2024). *Pengaruh Pemanfaatan Tekhnologi Informasi , Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan*. *3*(2), 358–364.

Anisa, C. A. (2021). *TINGKAT MANAJEMEN DAN MANAJER BESERTA FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN*. *2*(2), 150–164.

Arung, A. L., & Sari, W. P. (2022). *Analisis Komunikasi Internal dalam Membangun Kinerja yang Baik*. 350–355.

Asyraini, S. (2021). PERANAN STRUKTUR ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KOORDINASI KERJA PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL MEDAN. *Instusi Politeknik Ganesha Medan*, *4*, 353–364.

Azzahra, A. D., Azzahra, N., Mahmud, A. T., & Adya, S. S. (2025). *No Title*.

Bagaskara, A., & Mulyana, R. (2023). Memanfaatkan Teknologi dalam Process Oriented System (POS). *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, *4*(2), 122–126.

Balaka, M. Y. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV Alfabeta. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, *1*, 130.

Budianto, F. F. (2023). Implementasi Teknologi dalam dalam pembelajaran ips. *Action Research Literate*, *7*(9), 125–130.

Budiarti, R. H. S. (2023). Manajemen Pemasaran Global Dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen

dan Keberhasilan Bisnis. *COOPETITION Jurnal Ilmiah Manajemen*, *14*(2), 2023–2405.

Charos, W. A., Nasution, M. I. P., & Sundari, S. S. A. (2023). Sistem Informasi Perusahaan Pada E - Bussines. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, *1*(1), 27–30. https://doi.org/10.47233/jemb.v1i1.450

Febrianty, & Febriantoko, J. (2022). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (Siam), Desentralisasi, Dan Kejelasan Sasaran

Lawang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *14*(2), 181–194.

Gusmarani, K., & Rajiyem. (2022). Strategi Komunikasi Internal Dalam Perubahan Organisasi Di Masa Mendatang. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, *6*(2), 137–162.

Harsono, H. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi Berbasis Komputer: Sistem Operasi, Server, Dan Programmer (Literature Review Executive Support Sistem for Business). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(2), 583–593. https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1121

Hasan, F. W. (2023). *KEJELASAN INFORMASI DAN SPESIFIKASI PRODUK CAIRAN ROKOK ELEKTRIK DITINJAU BERDASARKAN PASAL 7 UNDANG –UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1999 TENTANG PERLINDUNGAN KONSUMEN*. *5*(2), 77–86.

Iqbal arraniri, Hamdan Firmansyah, Eneng Wiliana, A. susiati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Mnusia*. penerbit insania.

Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2022). Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(3), 339.

Kendry Tan. (2022). Analisa Pasal Karet Undang-Undang Informasi Dan Transaksi Elektronik Terhadap Asas Kejelasan Rumusan. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, *17*(2022), 14–29.

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. 2023. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, *1*, 391.

Kuntadi, C., & Dian Rosdiana. (2022). Faktor-faktor yang Memengaruhi Efektivitas Penyerapan Anggaran Belanja Pendidikan: Perencanaan Anggaran, Peraturan, Koordinasi (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*(2), 142–152. https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1201

Kusdinar, R., Rukmana, E., Yanti, I. Y. R., Mutya, D. F., & Teddy, A. S. (2023). Tujuan Koordinasi kerja. *JRPA - Journal of Regional Public Administration*, *8*(1), 1–6. https://ejournal.unsap.ac.id/index.php/jrpa

Lailin, M. I. A. H., & Dewi, R. Z. (2025). Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Dalam Proses Uji Kenaikan Tingkat Pesilat Setia Hati Terate. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *4*(7), 432–447. https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4237

Lesmono, R. (2024). Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli. *RedaSamudera.Id*, 1–8.

Maduwu, A. S. (2022). Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *5*(2), 44–52.

Maduwu, A. S. (2022). (2022). *PENGARUH KOORDINASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TOMA KABUPATEN NIAS SELATAN Alni Susanti Maduwu*. *5*.

mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Pt. Remaja Rosdakarya*.

Marwiyah, A. (2021). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, *20*(1), 13–23. https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935

Muhammad Roziqi, W. N. (2025). ANALISIS PENDATAAN GAJI, KEJELASAN INFORMASI, DAN PELAPORAN OLEH PEGAWAI YANG BERSANGKUTAN TERHADAP KEBERHASILAN SISTEM MERIT (Studi. *EBA Jurnal*, *12*(2), 163–176.

Muhfizar, saryanto. (2021). *Pengantar Manajemen*.

Muhson, A. (2021). Teknik Analisis Kuantitatif. *Academia*, 1–7. http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf

Mukti, I. J. (2025). *PENGARUH SISTEM KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KOORDINASI KERJA TIM DI LINGKUP PERKANTORAN Intan*. *2*(3), 306–312.

Mukti, I. J. (2025). (2025). *No Title*. *2*(3), 180–190.

Muslida Hannur Pasaribu, Yenni Sofiana Tambunan, & Kaharuddin Kaharuddin. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *1*(4), 159–173. https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i4.705

Nabila, N. A., & Nasution, M. I. P. (2025). (2025). *Pengaruh sistem informasi terintegrasi terhadap komunikasi perusahaan*. *2*(1), 60–67.

Nugraha, J., Ageng Sudarna, M. D., & Moeis, D. (2024). Sistem Informasi Profil Perusahaan Berbasis Website Menggunakan Laravel 8. *Jurnal Rekayasa Sistem Informasi Dan Teknologi*, *2*(1), 554–567. https://doi.org/10.70248/jrsit.v2i1.852