

Pengaruh Komunikasi Internal, Produktivitas Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Negero Kabupaten Sragen

Lailla Syaharany¹, Anggit Dyah Kusumastuti^{2*}, Annisa Indah Mutiasari³

^{1,2,3}, Administrasi Bisnis, Universitas Sahid Surakarta

E-mail Correspondence: anggit.dyahkusumastuti@usahidsolo.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of internal communication, work productivity and work ethic on the performance of employees of PERUMDA Air Minum Tirta Negero Sragen Regency, both partially and simultaneously. The sample of this research is employees at PERUMDA Air Minum Tirta Negero Sragen Regency using the slovin formula - margin of error 0.05 or 5% obtained a sample size of 155 respondents. This type of research uses quantitative methods and applies probability sampling with the simple random sampling method. The data obtained from the questionnaire was statistically analyzed with the help of SPSS version 25. The results showed that internal communication, work productivity and work ethic have a positive and significant effect on the performance of employees of PERUMDA Air Minum Tirta Negero Sragen Regency. The implication of this research is that the management of PERUMDA Air Minum Tirta Negero Sragen Regency can pay attention to the importance of internal communication, work productivity, and work ethic in an effort to improve employee performance. By focusing on developing these three aspects, the company is expected to improve service quality and customer satisfaction.

Keywords: Employee performance, Internal communication, Work ethic, Work productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal, produktivitas kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Negero Kabupaten Sragen, baik secara parsial maupun simultan. Sampel penelitian ini adalah karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Negero Kabupaten Sragen dengan menggunakan rumus *slovin* - *margin of error* 0,05 atau 5% diperoleh jumlah sampel sebanyak 155 responden. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menerapkan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Data yang diperoleh dari kuesioner, dianalisis secara statistik dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa komunikasi internal, produktivitas kerja, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta

Negoro Kabupaten Sragen. Implikasi penelitian ini adalah agar manajemen PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen dapat memperhatikan pentingnya komunikasi internal, produktivitas kerja, dan etos kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan fokus pada pengembangan ketiga aspek tersebut, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

Kata kunci: Etos kerja, Kinerja Karyawan, Komunikasi Internal, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting untuk perusahaan. Sumber daya manusia yang bermutu memungkinkan organisasi untuk memenangkan persaingan dan mencapai kesuksesan. Menurut Rahadianto et al., (2022) SDM adalah sumber daya tunggal dalam organisasi atau perusahaan yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan karya. Dengan demikian, perusahaan harus mampu mengembangkan SDM yang memiliki kemampuan dan ketekunan sesuai dengan bidangnya (Kulla et al.; 2018). Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dan mengoptimalkan kualitas setiap pekerja melalui manajemen SDM yang efektif (Suprayitno; 2014).

Kinerja karyawan penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan yang optimal memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Fauzan et al., (2020) Kinerja didefinisikan sebagai kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas yang dituju oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedarmayanti dalam (Nurhalizah S Oktiani; 2024), baik organisasi swasta maupun publik harus menggunakan metode organisasi yang dipimpin oleh sekelompok individu yang secara aktif terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan perusahaan tidak akan pernah tercapai tanpa keterampilan para personelnnya. Menurut Sri Hamdyani et al., (2023) kinerja tidak hanya menjelaskan hasil pekerjaan tetapi juga prosesnya. Suatu perusahaan atau instansi terdiri dari banyak orang bekerja sama untuk menuju tujuannya.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini adalah komunikasi internal. Menurut Tarihoran S Nasution (2023) komunikasi internal dianggap sebagai proses penting dalam organisasi yang memfasilitasi pertukaran informasi antara karyawan, baik antar rekan kerja maupun antara

atasan dan bawahan. Ningrum (2013) berpendapat bahwa komunikasi internal merupakan komponen strategis dalam praktik manajemen yang bertujuan memastikan efektivitas penyampaian pesan dalam lingkup organisasi. Dwi Ardilla S Pramusinto (2015) mengemukakan bahwa informasi, perintah, atau instruksi tentang tugas atau pekerjaan tertentu dapat menjadi contoh komunikasi yang terjal. Hal ini dapat berasal dari pemimpin ke karyawan, karyawan ke pimpinan, atau antar karyawan di organisasi tersebut.

Selain komunikasi internal, produktivitas kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Paresae S Syaikul Falah (2024), produktivitas kerja adalah kunci untuk meningkatkan kinerja. Produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk menghasilkan output berkualitas tinggi dalam jangka waktu yang singkat. Menurut Mercader et al., (2021) pengalaman positif dalam bekerja sama dalam tim dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Tertia et al., (2023) berpendapat produktivitas kerja merupakan suatu pendekatan mental proaktif yang mendorong individu untuk terus-menerus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Produktivitas kerja adalah ketika karyawan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai hasil produksi yang direncanakan, Tulzana, Lorita, S Saputra dalam (Rupiwardani et al.; 2019).

Dari penjelasan di atas, karyawan adalah komponen utama dan penentu untuk meraih tingkat produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, produktivitas kerja memengaruhi kinerja karyawan secara langsung yang pada akhirnya menjadi fokus utama dalam memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional bisnis.

Selain faktor komunikasi internal dan produktivitas kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh etos kerja. Menurut Kurniawati S Siti Mujanah (2021) Etos adalah pola pikir dalam bekerja, sehingga dengan memiliki etos kerja yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dan tentu saja berdampak besar pada pertumbuhan perusahaan. Damayanti et al., (2023) berpendapat bahwa setiap karyawan harus memiliki etos kerja yang kuat untuk melakukan tugas mereka secara individual dan kelompok sesuai dengan standar perusahaan. Juliati (2021)

menyatakan bahwa jika sebuah organisasi ingin sukses, maka untuk mencapai hal tersebut, para anggota harus dilibatkan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas adalah etos kerja yang profesional dari para pekerja. Menurut Dodi dalam (Siregar et al.; 2023) etos kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, atau karakteristik mengenai cara kerjaseseorang pada suatu kelompok atau negara.

Berdasarkan temuan dari wawancara dan pengamatan yang dilakukan peneliti kepada karyawan bagian Distribusi PERUMDA Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen pada tanggal 8 November 2024, bahwa sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Kunresa sebagai karyawan PERUMDA Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen, fenomena yang terjadi di lapangan terkait komunikasi internal perusahaan yaitu informasi yang diberikan dari pusat ke cabang terlambat dan tugas yang diberikan oleh atasan terkadang tidak dipahami atau kurang jelas, sehingga menyebabkan adanya kesalahpahaman komunikasi (*miss communication*) dari informasi yang diterima para karyawan. Kemudian pada produktivitas kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan karyawan yang cukup terampil untuk berhasil menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan, lebih cepat, efisien, dan tepat waktu. Pihak manajemen akan memberikan promosi dengan kenaikan pangkat satu tingkat yang normalnya dapat dicapai setelah 4 tahun bekerja di perusahaan, hal ini akan memacu kinerja dan produktivitas para karyawan. Selain itu, pada etos kerja karyawan PERUMDA menunjukkan hasil yang baik. Karyawan secara efisien mampu menjalankan kewajiban utama dan fungsinya sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.

Oleh karena itu, diperlukan perhatian yang lebih serius dari PERUMDA untuk mengatasi masalah-masalah tersebut. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah melakukan evaluasi tentang efektivitas komunikasi melalui *WhatsApp*. Jika ditemukan kendala atau keterlambatan, bisa segera dicari solusi agar komunikasi lebih efisien dan menerapkan sistem umpan balik agar karyawan dapat mengajukan pertanyaan terkait tugas yang diberikan. Serta promosi dengan kenaikan jabatan, akan meningkatkan produktivitas kerjakaryawan, sehingga berdampak pada kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh

komunikasi internal, produktivitas kerja dan etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen.

Hasil penelitian Lestari S Kasmirudin (2019) bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian lain, komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sulaeman; 2019). Pada penelitian yang direalisasikan oleh (Asike et al.; 2024) produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain penelitian oleh (Syamsuri; 2019) bahwa produktivitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada etos kerja, hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Hadiansyah S Yanwar; 2017) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari (Aries Saputra et al.; 2023) etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu kekurangan dari penelitian ini adalah bahwa belum ada penelitian yang meneliti secara bersamaan pengaruh komunikasi internal, produktivitas kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, terutama pada organisasi publik seperti PERUMDA Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen. Penelitian sebelumnya sebagian besar hanya fokus pada satu variabel, jadi penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekurangan tersebut. Dengan demikian, peneliti ingin meneliti “Pengaruh Komunikasi Internal (X_1), Produktivitas Kerja (X_2) dan Etos Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PERUMDA Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen”.

1. Komunikasi internal

Menurut Arni, Muhammad (2009) komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan yang ditujukan kepada anggota dalam suatu organisasi, di mana penerima pesan tersebut adalah individu yang berada dalam organisasi itu sendiri.

Menurut Wicaksono S Soesatyo (2015), komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan antar anggota organisasi, yaitu bawahan dengan pimpinan, pimpinan dengan bawahan, dan bawahan dengan bawahan, yang saling berhubungan satu sama lain dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Komunikasi dalam perusahaan atau organisasi harus dilakukan secara teratur karena mencakup semua orang di dalamnya, dari tingkat paling tinggi hingga

paling rendah. Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, hubungan komunikasi yang kuat sangat penting. Perusahaan atau organisasi dapat mencapai kinerja yang baik melalui komunikasi yang efektif dan dapat memotivasi orang lain untuk bertindak baik, Barlian (2023).

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal merupakan komunikasi yang rutin dan efektif sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kinerja. Komunikasi internal yang baik dengan melibatkan interaksi dua arah antara pimpinan dan bawahan dapat memperkuat hubungan antar anggota organisasi, memotivasi karyawan, serta mendorong perubahan yang positif. Keterlibatan karyawan dalam diskusi dan pemberian umpan balik akan meningkatkan keharmonisan serta mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2. Produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2016), produktivitas kerja dapat dipahami sebagai suatu rasio yang mengukur hubungan antara jumlah hasil kerja yang telah ditentukan atau ditetapkan dengan total tenaga kerja yang diikutsertakan dalam proses produksi. Dengan kata lain, produktivitas kerja mencerminkan seberapa efisien tenaga kerja dalam produksi sesuai dengan target yang telah ditentukan. Semakin tinggi rasio ini, semakin efektif dan efisien penggunaan tenaga kerja dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Perusahaan akan mudah mencapai tujuan mereka jika produktivitas kerja karyawan terus meningkat secara signifikan. Fajriansyah et al., (2022), berpendapat bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpikir bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini, yang mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas dan mendorong mereka untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan mereka di tempat kerja.

Produktivitas kerja adalah dimensi sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat dihitung dengan

menggabungkan semua *output* yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama pekerjaannya, Zivin S Neidell dalam (Martono S Aspiyah; 2016).

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Peningkatan produktivitas yang signifikan dapat dicapai jika karyawan terus mengembangkan kemampuan dan tidak cepat merasa puas. Produktivitas diukur dari sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional dan disiplin memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Etos kerja

Menurut Priansa dalam Suryanti (2020), etos kerja merujuk pada semangat atau motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas kerja mereka, dengan tujuan untuk memperoleh nilai lebih dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Endrianto (2021), etos kerja adalah semangat dan jiwa kerja yang dapat mempengaruhi pandangan seseorang terhadap pekerjaan. Etos kerja mencakup sikap kepribadian, watak, dan karakter, yang tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga dapat dimiliki oleh kelompok atau masyarakat secara keseluruhan. Dalam konteks etos, ada kaitannya dengan etika dan etiket, yang berkaitan dengan nilai baik atau buruk (moral). Oleh karena itu, etos kerja mencerminkan semangat yang kuat untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan berusaha mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Suryadi S Karyonok (2022), untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan etos kerja yang baik yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan. Setiap perusahaan membutuhkan kerja keras dan komitmen tinggi dari karyawan, karena tanpa itu organisasi akan kesulitan untuk berkembang dan bersaing di pasar industri.

Etos kerja yang dimiliki oleh setiap individu atau kelompok dalam organisasi menjadi sumber motivasi yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Seseorang atau kelompok dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi jika mereka

menunjukkan sikap positif terhadap hasil pekerjaan, memandang pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupan, dan melihat kerja sebagai suatu proses bermakna. Keberadaan dan pekerjaan manusia dipahami sebagai upaya yang memerlukan ketekunan serta ide-ide kreatif untuk mencapai kesuksesan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan semangat dan sikap yang mempengaruhi pandangan seseorang terhadap pekerjaan yang melibatkan kepribadian, watak, dan karakter, baik pada individu maupun kelompok. Etos kerja berkaitan dengan nilai moral yang mencerminkan komitmen dan tekad untuk mencapai kinerja yang optimal. Etos kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memajukan organisasi, karena dapat menjadi sumber motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi memandang pekerjaan sebagai hal yang bermakna dan menunjukkan sikap positif terhadap hasil kerja, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan dan daya saing perusahaan.

4. Kinerja karyawan

Nawawi dalam (Pristiyanti; 2016), kinerja bukanlah tingkah laku individu, tetapi kapabilitas kerja melalui proses atau cara kerja yang menghasilkan pencapaian. Kinerja dipengaruhi oleh tiga elemen utama, yaitu kemampuan, usaha, dan peluang. Oleh karena itu, individu dengan kemampuan tinggi dalam pekerjaannya hanya dapat mencapai keberhasilan jika memiliki kemauan untuk berusaha secara terarah sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Namun, kemampuan dan usaha saja tidak akan memadai tanpa adanya peluang, baik yang diupayakan sendiri maupun yang diberikan oleh atasan atau pemimpin.

Menurut Yantika et al., (2018), kinerja ialah efek dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai peran mereka dalam perusahaan. Kinerja juga merupakan hasil yang diperoleh individu, dari segi kualitas dan kuantitas, menurut tanggung jawab yang diembannya. Hasil kerja yang dicapai akan memberikan umpan balik bagi individu tersebut untuk terus meningkatkan kinerjanya, yang diharapkan dapat menghasilkan mutu kerja yang lebih baik.

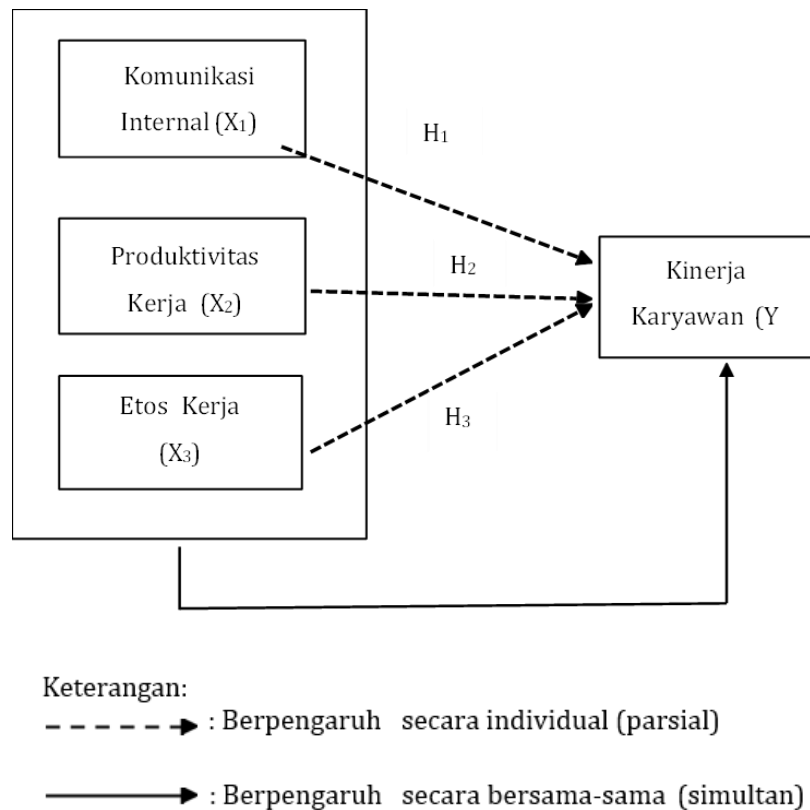
Disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan akibat yang tercapai oleh individu dalam tugas dan tanggung jawabnya, dari segi kualitas dan kuantitas. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor keterampilan, usaha, dan kesempatan yang ada, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti tingkat pendidikan, inisiatif, dan motivasi. Pendidikan, khususnya, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dengan memperluas wawasan dan mendorong inovasi. Hasil kerja yang dicapai oleh individu akan memberikan umpan balik yang mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kualitas pekerjaan yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif karena menggunakan analisis statistik pada data numerik. Sampel penelitian ini menggunakan rumus *slovin - margin of error* 0,05 atau 5% diperoleh jumlah sampel sebanyak 153,85 dan dibulatkan menjadi 155 responden yang terdiri dari 250 populasi karyawan di PERUMDA Air Minum Tirto Negero Kabupaten Sragen. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menerapkan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Menurut Sugiyono dalam Malasari Harahap, Bambang Sulardiono (2018) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap komponen (anggota) populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Ketika populasi dianggap homogen, *simple random sampling* digunakan untuk memilih anggota sampel secara acak dari populasi tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi. Teknik pengambilan sampel dapat dilakukan secara acak, yaitu dengan memilih anggota sampel dan lokasi secara acak untuk mencerminkan populasi dan area secara keseluruhan. Data primer yang digunakan pada penelitian ini didapat secara langsung dari kuesioner kepada responden dan wawancara dengan karyawan, sedangkan data sekunder mencakup hasil penelitian sebelumnya. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner melalui *Google Form* dan bukti fisik. Semua data kemudian dianalisis secara statistik dengan bantuan SPSS versi 25.

1. Kerangka berfikir

Pengaruh variabel komunikasi internal, produktivitas kerja dan etos kerja pada kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirto Ngoro Kabupaten Sragen, secara sistematis dapat digambarkan berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Penulis, 2025

2. Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Komunikasi Internal (X ₁)	Merupakan proses mengirimkan pesan kepada anggota organisasi. Anggota organisasi itu sendiri adalah penerima pesan.	- Komunikasi ke Atas (<i>Up word Communication</i>) - Komunikasi ke Bawah (<i>Down word Communication</i>) - Komunikasi Horizontal (<i>Horizontal Communication</i>)	Arni, Muhamad (2019)

Produktivitas Kerja (X_2)	Merupakan rasio yang mengukur hubungan antara jumlah hasil kerja yang telah ditentukan atau ditetapkan melalui total pekerja yang digunakan dalam proses produksi.	• Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan • Meningkatkan hasil yang dicapai • Semangat kerja • Pengembangan diri • Mutu • Efisiensi	Sutrisno (2016)
Etos Kerja (X_3)	Merupakan semangat atau motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas kerja mereka, dengan tujuan untuk memperoleh nilai lebih dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.	• Keahlian interpersonal • Inisiatif • Dapat diandalkan	Priansa (2016)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara kerja yang menghasilkan pencapaian.	• Kuantitas hasil yang tercapai • Kualitas hasil yang tercapai • Jangka waktu mencapai kinerja • Kehadiran • Kemampuan bekerja sama	Nawawi (2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X_1)

Item	Nilai <i>corrected item – total correlation</i> / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
X1.1	0,530	0.1577	Valid
X1.2	0,526	0.1577	Valid
X1.3	0,596	0.1577	Valid
X1.4	0,541	0.1577	Valid
X1.5	0,534	0.1577	Valid
X1.6	0,548	0.1577	Valid
X1.7	0,540	0.1577	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025

Disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel komunikasi internal dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) dari setiap item yang lebih besar daripada r_{tabel} , yaitu 0,1577. Dengan demikian, seluruh pertanyaan pada variabel ini dapat digunakan dalam analisis.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (X_2)

Item	Nilai <i>corrected item - total correlation</i> / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
X2.1	0.658	0.1577	Valid
X2.2	0.589	0.1577	Valid
X2.3	0.477	0.1577	Valid
X2.4	0.543	0.1577	Valid
X2.5	0.638	0.1577	Valid
X2.6	0.629	0.1577	Valid
X2.7	0.544	0.1577	Valid
X2.8	0.572	0.1577	Valid
X2.9	0.712	0.1577	Valid
X2.10	0.671	0.1577	Valid
X2.11	0.583	0.1577	Valid
X2.12	0.713	0.1577	Valid
X2.13	0.661	0.1577	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025

Disajikan pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) dari setiap item yang lebih besar daripada r_{tabel} , yaitu 0,1577. Dengan demikian, seluruh pertanyaan pada variabel ini dapat digunakan dalam analisis.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X_3)

Item	Nilai <i>corrected item - total correlation</i> / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
X3.1	0.653	0.1577	Valid
X3.2	0.665	0.1577	Valid
X3.3	0.642	0.1577	Valid
X3.4	0.678	0.1577	Valid
X3.5	0.693	0.1577	Valid
X3.6	0.767	0.1577	Valid
X3.7	0.576	0.1577	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025

Disajikan pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel etos kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) dari setiap item yang lebih besar daripada r_{tabel} , yaitu 0,1577. Dengan demikian, seluruh pertanyaan pada variabel ini dapat digunakan dalam analisis.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai <i>corrected item - total correlation</i> / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Y.1	0.574	0.1577	Valid
Y.2	0.532	0.1577	Valid
Y.3	0.374	0.1577	Valid
Y.4	0.372	0.1577	Valid
Y.5	0.607	0.1577	Valid
Y.6	0.534	0.1577	Valid
Y.7	0.539	0.1577	Valid
Y.8	0.483	0.1577	Valid
Y.9	0.511	0.1577	Valid
Y.0	0.607	0.1577	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025

Disajikan pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel kinerja karyawan penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) dari setiap item yang lebih besar daripada r_{tabel} , yaitu 0,1577. Dengan demikian, seluruh pertanyaan pada variabel ini dapat digunakan dalam analisis.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Internal, Produktivitas Kerja, Etos kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Komunikasi Internal (X_1)	0,602	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (X_2)	0,930	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X_3)	0,879	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025

Disajikan pada tabel 5 menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel independen dan dependen dalam reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, seluruh pertanyaan pada variabel ini dapat digunakan dalam analisis.

2. Hasil uji asumsi klasik

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61954438
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.050
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan data berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Komunikasi Internal (X1)	.722	1.385
Produktivitas Kerja (X2)	.421	2.377
Etos Kerja (X3)	.437	2.289

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025

Hasil analisis yang disajikan pada tabel 7, diperoleh nilai *tolerance* Komunikasi Internal (X₁) (0,722), Produktivitas Kerja (X₂) (0,421) dan Etos Kerja (X₃) (0,437) > 0,100 sedangkan nilai VIF X₁ (1,385), X₂ (2,377), X₃ (2,289) < 10,00 maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1		
Komunikasi Internal (X1)	.933	.352
Produktivitas Kerja (X2)	-.131	.896
Etos Kerja (X3)	-.295	.768

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025

Hasil analisis yang disajikan pada tabel 8, diperoleh nilai sig. Komunikasi Internal (X_1) (0,3520), Produktivitas Kerja (X_2) (0,896), dan Etos Kerja (X_3) (0,768) $> 0,05$ maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Hasil uji hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error		
1	(Constant)	10.275	2.206	4.658	.000
	Komunikasi Internal (X_1)	.394	.071	.342	.000
	Produktivitas Kerja (X_2)	.247	.055	.361	.000
	Etos Kerja (X_3)	.235	.091	.204	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS25, 2025

Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 10,275 + 0,394X_1 + 0,247X_2 + 0,235X_3$$

Interpretasi:

- Nilai konstanta untuk persamaan regresi linear berganda adalah 10,275 dengan parameter positif, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya komunikasi internal, produktivitas kerja dan etos kerja maka kinerja karyawan tetap mengalami peningkatan sebesar 10,275.
- Koefisien X_1 (0,394) menunjukkan setiap peningkatan komunikasi internal akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,394.
- Koefisien X_2 (0,247) menunjukkan setiap peningkatan produktivitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,247.
- Koefisien X_3 (0,235) menunjukkan setiap peningkatan etos kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,235.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.275	2.206		4.658	.000
	Komunikasi Internal (X1)	.394	.071	.342	5.569	.000
	Produktivitas Kerja (X2)	.247	.055	.361	4.498	.000
	Etos Kerja (X3)	.235	.091	.204	2.593	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS25, 2025

Hasil uji t yang disajikan pada tabel 10, diketahui bahwa:

- Variabel X₁ (Komunikasi Internal) $t_{hitung} (5,569) > t_{tabel} (1.65501)$ dengan sig (0,000) < 0,05, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.
- Variabel X₂ (Produktivitas Kerja) $t_{hitung} (4,498) > t_{tabel} (1.65501)$ dengan sig (0,000) < 0,05, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.
- Variabel X₃ (Etos Kerja) $t_{hitung} (2,593) > t_{tabel} (1.65501)$ dengan sig (0,010) < 0,05 maka variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a			
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	178.279	4	44.570	72,375
	Residual	344.471	95	3.626	
	Total	522.750	99		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X3), Komunikasi Internal (X1), Produktivitas Kerja (X2)

Sumber: Hasil olah data SPSS25, 2025

Hasil analisis yang disajikan pada tabel 11 didapatkan nilai F hitung (72,375) > F tabel (2,66) dengan sig. (0,000) < 0,05, menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.582	1.636

a. Predictors: (Constant): Etos Kerja (X3), Komunikasi Internal (X1), Produktivitas Kerja (X2)

Sumber: Hasil olah data SPSS25, 2025

Tabel 12 menunjukkan bahwa persentase keragaman variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dapat di jelaskan oleh variabel Komunikasi Internal (X₁), Produktivitas Kerja (X₂) dan Etos Kerja (X₃) adalah 58,2% sedangkan 41,8% sisanya dijelaskan pada variabel lain diluar model regresi.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian, secara parsial komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan $t_{hitung} 5,569 > t_{tabel}$ sebesar 1,65501 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima atau variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi internal yang baik dapat berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, apabila terjadi komunikasi yang tidak jelas antara karyawan dan pimpinan akan menyebabkan terjadinya *miss communication*. Hal tersebut dapat menghambat karyawan untuk memahami tugas, informasi dan arahan dari pimpinan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PERUMDA Air Minum Tirto Negoro untuk terus memperbaiki dan mengoptimalkan komunikasi internal di dalam perusahaan, karena hal ini terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Lestari S Kasmirudin; 2019) menunjukkan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika komunikasi internal di perusahaan berjalan dengan baik.

2. Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian, secara parsial produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,498 > t_{tabel} 1,65501$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja yang dimiliki setiap karyawan menjadi faktor pendukung dalam kinerja karyawan. Semakin tinggi produktivitas kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Peningkatan produktivitas kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memberikan dampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang produktif akan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas, menghasilkan lebih banyak pekerjaan berkualitas, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalya et al., (2021), menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju. Kinerja karyawan akan meningkat jika produktivitas meningkat yang ditunjukkan dengan penyelesaian pekerjaan dilakukan secara maksimal dan dikerjakan tepat waktu sebelum *deadline* yang ditetapkan.

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian, secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,593 > t_{tabel} 1,65501$ dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Etos kerja sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kinerja terbaik, sehingga dapat memberikan hasil positif bagi pencapaian tujuan PERUMDA Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hadiansyah S Yanwar (2017) etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. AE. Jika etos kerja ditingkatkan pada karyawan, kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan harus mempertimbangkan etos kerja sebagai komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal.

4. Pengaruh Komunikasi Internal, Produktivitas kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian, secara simultan variabel komunikasi internal (X_1), produktivitas kerja (X_2) dan etos kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan nilai $F_{hitung} 72,375 > F_{tabel} 2,66$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,0$ sehingga H_0 ditolak, H_4 diterima.

Berdasarkan analisis hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan komunikasi internal, produktivitas kerja dan etos kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen, seperti mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh serta tepat waktu sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, kesimpulan pada penelitian ini yaitu komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen. Kinerja karyawan akan meningkat jika komunikasi internal berjalan dengan baik didalam perusahaan, sedangkan komunikasi internal yang buruk dapat menyebabkan *miss communication*. Selain itu, produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen.

Meningkatkan produktivitas karyawan akan berdampak positif pada perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang lebih produktif dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen. Karena karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Semakin baik komunikasi internal,

produktivitas kerja dan etos kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen.

Hasil penelitian ini memberikan dasar untuk sejumlah rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti. PERUMDA Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen perlu memperkuat komunikasi internal antar karyawan untuk meningkatkan kinerja, serta meningkatkan produktivitas kerja dan etos kerja di seluruh level karyawan baik di pusat maupun unit cabang. Untuk itu, manajemen perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan komunikasi yang lebih baik, mendorong peningkatan produktivitas, serta mendukung etos kerja yang tinggi. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menganalisa variable lain tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja atau faktor kepuasan kerja. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Amalya, S. R., Syafii, M., Basalamah, A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., S Taufan, R. R. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Center of Economic Student Journal*, 4(1), 62.
- Aries Saputra, Sonny Subroto, S Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Madyo Lancar Kabupaten Kediri. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 171–183. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.125>
- Arni, Muhammad. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Asike, A., AR, W., S Putra, P. (2024). *Pengaruh Produktivitas Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju*. 6(1). <https://doi.org/10.47354/mjo.v5i1>
- Damayanti, A., Arifin, R., S Rahmawati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan UMKM Tahu Kres KWB). *Riset, Jurnal Prodi, Manajemen Fakultas, Manajemen Unisma, Bisnis*, 12(01), 510–518.
- Duha, T. (2023). The work performance employees of the environmental service of south nias district was examined from the effect of work ethic and communication. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 462–469.

- Dwi Ardilla, N., S Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bp3Akb Provinsi Jawa Tengah. *Juni, X*(1), 53–66.
- Fauzan, M. O., Disman, D., Yuniarsih, T., S Santoso, B. (2020). The Effect of Communication and Job Satisfaction Towards the Performance of Civil Servants in Jambi Province, Indonesia. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan, 12*(1), 187–197. <https://doi.org/10.33701/jtp.v12i2.1227>
- Hadiansyah, A., S Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, 3*(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hafat, S. E. D., S Ali, H. (2022). Literature Review Determination of Work Quality and Work Productivity: Analysis of Commitment and Work Culture. *Dinasti International Journal of Management Science, 3*(5), 877–887.
- Ilmi, A. Z., Panuju, R., S , Nurannafi F.S. Maella, Z. (2021). Internal Communication Management among employees toward effective strategic communication. *Akurasi : Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan, 4*(1), 45–60. <https://doi.org/10.29303/akurasi.v4i1.71>
- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 1*(1), 34–39.
- Kulla, T., Rumapea, P., S Tampongangoy, D. L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik, 4*(58), 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/19784/19383>
- Kurniawati, N., S Siti Mujanah. (2021). the Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment on Employee Performance At Garment Industries in Jombang Indonesia. *Journal of Applied Management and Business (JAMB), 2*(2), 47–57. <https://doi.org/10.37802/jamb.v2i2.207>
- Lestari, G., S Kasmirudin, S. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI MEDIA PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. *Sustainability (Switzerland), 11*(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regeciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Malasari Harahap, Bambang Sulardiono, D. S. P. (2018). *Analisis Tingkat*

Kematangan Gonad Teripang Keling (Holothuria Atra) Di Perairan Menjangan Kecil, Karimunjawa. 3(2), 91–102.

Mercader, V., Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., S Popescu, C. R. G. (2021). A Focus on Ethical Value under the Vision of Leadership, Teamwork, Effective Communication and Productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11). <https://doi.org/10.3390/jrfm14110522>

Mitha Sri Wahyuni, N. P., Dwi Widyani, A. A., S Satya Utami, N. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Kecak Mama. *Journal.Unmas.*, 2(3), 556–566
<https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3016/2354>

Momanyi, D. W. N. A. S D. K. (2016). *Effects of Intepersonal Communication on Work Productivity: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya. 5, 328–340.*

Ningrum, M. E. 2013. (2013). Peranan Komunikasi Internal Di Lingkungan Kerja. *Indept*, 3(1), 25–30.

Nurhalizah, S., S Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>

Paresae, M., S Syaikul Falah. (2024). (*STUDI KASUS PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MAPPI*). 7.

Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 4(2), 173–183.

Rahadiano, A. I., Riyadi, S., S Nugroho, R. (2022). Organizational Culture, Work Ethos on Employees' Motivation and Performance At UPT Surabaya Road – Bridge Management. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(6), 621–627. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v1i6.120>

Rupwardani, I., Sari, D., S Wahyuni, I. D. (2019). Analysis of Factor Affecting Work Productivity. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 2(4), 903–910.

Siregar, B., Rustina, E., Normansyah, Elizabeth, R., S Syahputra, M. H. I. (2023). The Influence of Interpersonal Communication and Work Ethic on Employee Performance with Commitment as A Moderating Variable. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 08(01), 1–9. <https://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/jie/article/view/11061/pdf>

Sri Hamdyani, Andi Syarifuddin, N. (2023). Employee Performance and The

Influence of Leadership Style and Compensation. *Research of Economics and Business*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.58777/reb.v1i1.24>

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta

Sulaeman, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agra Energi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 193–205. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3456>

Suprayitno, D. (2014). The Influence Of Leadership On Employee Performance. *Uberc*, 1(2), 634. <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayat-db/Yayinlar/kitaplar/diger-kitaplar/TBSA-Beslenme-Yayini.pdf>