



Pengaruh Kompetensi Individu, Sikap Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Kido Mulia Indonesia)

Wihartiani^{1*}, Slamet Bambang Riono², Indah Dewi Mulyani³, Dumadi⁴,
Akbar NP Darma Wahana⁵,

^{1,2,3,5}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi
Brebes, Indonesia

⁴Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi
Brebes, Indonesia

wihartiani@gmail.com^{1*}, sbriono@gmail.com², mulyaniindahdewi342@gmail.com³,
dumadi_adi@yahoo.co.id⁴, akbaruurpurnama@gmail.com⁵

Abstract: *This study aims to analyze the influence of individual competence, work attitude, and internal communication on employee performance at PT Kido Mulia Indonesia. The background of this research is based on the importance of competent human resources, a positive work attitude, and effective internal communication in improving employee productivity. The research method used is quantitative with an associative approach. The sample consisted of 99 respondents who are employees of PT KMI, selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that, partially, the variable of individual competence has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value greater than the t-table value and a significance level below 0.05. Similarly, work attitude and internal communication variables also have a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, the three independent variables significantly influence employee performance. The Adjusted R Square value of 0.736 indicates that 73.6% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 26.4% is explained by other variables outside the model. The managerial implication of this research emphasizes the importance for company management to enhance employee competence through training programs, foster a positive work culture, and strengthen effective internal communication systems. These actions are expected to support the sustainable improvement of employee performance.*

Keywords: *individual competence, work attitude, internal communication, employee performance, human resource management*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi individu, sikap kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT Kido Mulia Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya sumber daya manusia yang kompeten, memiliki sikap kerja positif, dan didukung oleh komunikasi internal yang efektif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 99 responden yang merupakan karyawan PT KMI, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05. Begitu pula dengan variabel sikap kerja dan komunikasi internal yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,736 menunjukkan bahwa 73,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 26,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini mengarah pada perlunya manajemen perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, membentuk budaya kerja yang mendukung sikap kerja positif, dan memperkuat sistem komunikasi internal yang efektif agar dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: kompetensi individu, sikap kerja, komunikasi internal, kinerja karyawan, manajemen SDM

1. LATAR BELAKANG

Peran manajemen SDM menjadikan bentuk tanggung jawab di perusahaan terhadap pengelolaan semua sumber daya dari berbagai faktor terhadap kinerja karyawan (Kristiana et

al., 2021). Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola SDM untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Perusahaan menuntut agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal, karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja adalah elemen krusial dalam konteks organisasi karena dampaknya yang sangat signifikan (Mutropin et al., 2023). Setiap institusi berharap agar karyawannya bekerja dengan dedikasi sesuai dengan kapasitas yang dimiliki guna mencapai hasil yang optimal. Tanpa kinerja yang prima dari setiap individu, pencapaian tujuan organisasi akan sulit diwujudkan. Konsep kinerja mencakup aspek mental dan perilaku, dengan keyakinan bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan harus melebihi kualitas pekerjaan sebelumnya, dan yang akan datang harus lebih baik dari saat ini. Karyawan merasakan kebanggaan dan kepuasan pribadi ketika mencapai prestasi melalui kinerja yang mereka berikan untuk kepentingan perusahaan. Kinerja yang optimal dianggap sebagai suatu kondisi yang diidamkan di dunia kerja (Permana et al., 2024). Seorang karyawan dapat meraih prestasi kerja yang unggul ketika kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas.

Sistem kinerja karyawan yang dijalankan di PT KMI di bagian produksi yakni dengan diberikannya kepala *line* di setiap bagian. Setiap kepala *line* bekerja mengontrol atau mengatur para penjahit agar dapat mencapai target yang diinginkan. Dalam satu *line* terdapat 1 kepala *line* dan beberapa kepala bagian salah satunya terdiri dari kepala bagian belakang, depan, setengah jadi, gabung akhir dll. dengan tujuan agar target tercapai dengan baik dan kualitas produksi tetap terjaga. Namun dalam pengerjaannya mungkin tidak semua mampu menjalankan tuntutan yang diberikan. Ada beberapa karyawan yang kurang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga prosentase target yang naik turun perbulannya.

Urgensi penelitian tentang kinerja karyawan di PT KMI semakin jelas ketika dilihat dari kondisi internal perusahaan. Penelitian ini menjadi sangat penting mengingat PT KMI beroperasi dalam industri manufaktur yang sangat kompetitif, dimana efisiensi dan produktivitas karyawan memegang peranan penting dalam menjaga daya saing perusahaan. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa masalah seperti rendahnya tingkat keterlibatan karyawan, ketidakcocokan antara kompetensi yang dimiliki dengan posisi yang dijabat, serta ketidakefektifan sistem komunikasi internal telah menghambat pencapaian target produksi dan kinerja secara keseluruhan. Masih ada karyawan mendapatkan instruksi yang bertentangan antarlevel manajemen, yang menyebabkan kebingungan dan menurunkan efisiensi dalam bekerja.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat teridentifikasi faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT KMI, serta merumuskan strategi-strategi yang dapat diimplementasikan untuk mengatasi permasalahan yang ada. Pengelolaan kompetensi, motivasi, dan komunikasi diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi kesalahan produksi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Solichatun et al., 2023). Kompetensi merupakan faktor utama yang memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas. Individu dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki produktivitas lebih baik dan kesalahan kerja lebih rendah. Jika kompetensi tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka potensi underperformance akan meningkat (Hikmah, 2019).

Gap kompetensi yang tercatat, seperti kurangnya sertifikasi keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk posisi mereka, menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah berinvestasi dalam pelatihan, program yang ada belum dapat mencakup seluruh kebutuhan pengembangan karyawan. Karyawan dengan keterampilan yang tidak memadai memerlukan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas mereka, yang pada gilirannya memperlambat proses produksi dan menambah biaya operasional.

Meskipun PT KMI telah menerapkan beberapa inisiatif, seperti program pelatihan teknis bulanan dan sistem penghargaan berbasis KPI, evaluasi internal menunjukkan bahwa efektivitasnya masih kurang optimal. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara strategi MSDM yang diterapkan dengan harapan dan kebutuhan karyawan, sehingga perlu dilakukan penyesuaian. Sebagai contoh, ketidakcocokan kompetensi antara posisi yang dijabat oleh karyawan dan keterampilan yang dimilikinya menjadi salah satu fenomena gap yang harus diatasi. Sebagian besar karyawan di PT KMI tidak memiliki sertifikasi keahlian yang disyaratkan untuk posisinya, yang menyebabkan adanya pemborosan waktu untuk mengoreksi kesalahan produksi. Hal ini menunjukkan perlunya program pelatihan yang lebih terintegrasi dan berkesinambungan, serta upaya untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi individu, sikap kerja, dan komunikasi internal merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Yulianti dan Pratiwi (2023) menemukan bahwa kompetensi dan komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara Wibowo (2022) menyatakan bahwa meskipun kompetensi dan sikap kerja berpengaruh, disiplin kerja tetap menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja. Dilihat dari sisi kompetensi teknis, Kurniawan dan Latifah (2023) menegaskan bahwa dalam industri padat karya seperti garmen, kompetensi teknis memiliki dampak lebih besar dibanding kompetensi interpersonal (Kurniawan & Latifah, 2023). Namun demikian, Sari dan Nugroho (2020) mencatat bahwa kompetensi yang tinggi saja tidak cukup

jika tidak disertai motivasi kerja yang kuat (Sari & Nugroho, A., 2020). Studi oleh Prasetyo dan Indriani (2022) menambahkan bahwa kompetensi dan komunikasi internal memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Prasetyo & Indriani, 2022).

Selain kompetensi individu, sikap kerja juga memegang peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Sikap atau *attitude* sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Sikap kerja adalah evaluasi atau penilaian yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat bersifat positif maupun negatif. Sikap ini mencerminkan bagaimana seseorang merasakan, memaknai, dan merespons pekerjaannya berdasarkan pengalaman masa lalu serta harapan terhadap masa depan.

Sikap kerja terbentuk dari interaksi antara pengalaman kerja yang dirasakan secara langsung (misalnya kepuasan kerja, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja, dan pengakuan) serta harapan yang dimiliki karyawan terhadap karier dan lingkungan kerjanya ke depan. Sikap ini akan sangat memengaruhi perilaku kerja, seperti semangat, loyalitas, inisiatif, hingga produktivitas. Sikap kerja yang positif ditandai dengan rasa bangga terhadap pekerjaan, antusiasme dalam menyelesaikan tugas, dan kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal bagi organisasi. Sebaliknya, sikap kerja yang negatif bisa terlihat dari ketidakpuasan, keluhan yang terus-menerus, serta kecenderungan untuk menghindari tanggung jawab atau mencari pekerjaan lain.

Dalam konteks organisasi manufaktur, Ramadhan (2023) menekankan bahwa sikap kerja yang positif berkontribusi besar terhadap efisiensi kerja dan loyalitas karyawan (Ramadhan, 2023). Selain itu, Dewi dan Putra (2020) menunjukkan bahwa sikap kerja hanya berdampak signifikan terhadap kinerja jika didukung oleh kepemimpinan yang adil dan tegas (Dewi & Putra, 2020). Penelitian Prathomo (2022) mengungkapkan bahwa sikap kerja positif dapat meningkatkan produktivitas hingga 18%.

Sementara itu, komunikasi internal yang buruk dapat memperburuk masalah dalam organisasi. Suryani (2024) mendefinisikan komunikasi internal sebagai aliran informasi yang mendukung koordinasi antar individu dalam organisasi, baik vertikal maupun horizontal (Suryani, 2024). Komunikasi internal yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidaksepahaman, duplikasi kerja, dan turunnya motivasi kerja (Tafsir, 2023). Sebaliknya, sistem komunikasi yang baik mendorong produktivitas dan engagement karyawan. Ketidakefektifan ini tidak hanya menambah waktu *downtime* mesin, tetapi juga menyebabkan kesalahan dalam produksi yang dapat berujung pada kerugian finansial yang cukup besar.

Komunikasi internal juga memainkan peran penting, meskipun keefektifannya sangat bergantung pada konteks organisasi. Setiawan dan Marlina (2021) menunjukkan bahwa komunikasi internal hanya efektif jika didukung oleh budaya organisasi yang kuat (Setiawan & Marlina, T., 2021), sedangkan Handayani (2021) menemukan bahwa ketidaksiapan komunikasi internal dalam menghadapi digitalisasi selama pandemi justru menurunkan kinerja karyawan (Handayani, 2021). Dalam penelitian lain, Amalia dan Fadli (2021) menemukan bahwa komunikasi vertikal memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja dibandingkan komunikasi horizontal (Amalia & Fadli, 2021).

Selain itu, pemberian penghargaan yang lebih terstruktur berdasarkan kinerja dan sikap kerja akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan terlibat dalam perbaikan berkelanjutan. Penerapan sistem insentif yang berbasis pada kontribusi positif karyawan terhadap inovasi proses dan peningkatan efisiensi dapat menjadi salah satu langkah untuk mendorong sikap kerja proaktif. Penguatan komunikasi internal juga perlu dilakukan dengan menggunakan platform komunikasi yang lebih efektif dan terintegrasi, yang dapat mengurangi miskomunikasi antar divisi dan mempercepat distribusi informasi penting.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi Individu

Kompetensi (*competency*) mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2019). Menurut McClelland dalam (Hikmah, 2019) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Michael Armstrong (1998:38) kompetensi individu adalah *knowledge, skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya (Sari Fatika Cindy et al., 2023). Menurut Veithzal (2019) dalam (Rivai & Sagala, 2019) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan.

Spencer dan Spencer (dalam (Muis Wirasujatma, 2022) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut (Sutrisno, 2011) dalam (Arief

& Nisak, 2022) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi individu adalah kemampuan dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau karakteristik pribadi yang memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut Moeheriono (2009) dalam (Fauzi & Siregar, 2019) ada lima indikator kompetensi individu yang penting untuk mendukung kinerja kerja. Pertama, keterampilan menjalankan tugas, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP dengan akurat dan aman. Kedua, keterampilan mengelola tugas, yaitu kemampuan menyusun prioritas dan mengatur waktu agar pekerjaan selesai tepat waktu. Ketiga, keterampilan menghadapi situasi tak terduga, yaitu kemampuan mengambil keputusan cepat saat ada masalah atau perubahan. Keempat, keterampilan bekerja sama, yaitu kemampuan menjalin komunikasi yang baik dan menjaga hubungan harmonis dalam tim. Kelima, keterampilan beradaptasi, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan cepat terhadap sistem atau tugas baru.

Sikap Kerja

Sikap (*attitude*) adalah merupakan reaksi atau respon dari seseorang terhadap stimulus atau objek, ketika sikap seseorang baik terhadap suatu objek maka berakibat baik terhadap tindakannya (Nurpida, 2023). Muller (1992), dalam (Ndun et al., 2019) mengemukakan bahwa sikap adalah kecenderungan seseorang dalam hal penerimaan atau penolakan, suka atau tidak suka kepositifan atau kenegatifan terhadap suatu obyek sikap. Sikap kerja menjelaskan berbagai perasaan positif maupun negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respons seseorang terhadap orang lain, objek ataupun keadaan (Gibson, 1985) dalam (Rayyani, 2019). Kenneth (2010) dalam (Rayyani, 2019) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Menurut Notoadmodjo (2012) dalam (Nurpida, 2023) mendefinisikan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya. Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja adalah kecenderungan yang dipelajari oleh individu untuk merespons suatu objek, situasi, atau orang dengan cara

yang relatif konsisten, baik secara positif (menyenangkan) maupun negatif (tidak menyenangkan). Sikap tidak bersifat bawaan, melainkan terbentuk melalui proses belajar dan pengalaman individu dalam kehidupan sosialnya.

Menurut Sapran Rnaenaldi (2015) dalam (Pitriyani & Halim, 2020), terdapat lima indikator yang mencerminkan sikap kerja karyawan, yaitu: a) kondisi kerja, di mana lingkungan kerja yang baik—baik secara fisik maupun sosial—dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan; b) pengawasan atasan, yang berarti bahwa arahan yang jelas, umpan balik konstruktif, serta perhatian dari atasan terhadap kesejahteraan karyawan dapat mendorong semangat kerja dan menciptakan atmosfer kerja yang positif; c) kerja sama dari teman kerja, yang meliputi hubungan timbal balik, komunikasi yang efektif, dan dukungan antaranggota tim, sangat berpengaruh terhadap kualitas dan hasil kerja; d) kesempatan untuk maju, di mana peluang pengembangan karir dan jaminan masa depan menjadi faktor penting yang meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan; e) keamanan, yang mencakup rasa aman baik secara fisik maupun emosional, memberikan ketenangan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal tanpa kekhawatiran terhadap keselamatan diri mereka.

Komunikasi Internal

Ruslan (2010) dalam (Tuela et al., 2019) menyatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dilaksanakan oleh masyarakat internal baik dari para karyawan kepada perusahaan atau sebaliknya. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media (Cori & Aji, 2019). Komunikasi internal menurut Brennan dalam Suprpto (2011) dalam (Riono et al., 2020) adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi), dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Andjani dan Prianti (2010) dalam (Aprinawati et al., 2024) mengatakan bahwa komunikasi internal dianggap sebagai salah satu solusi dalam memecahkan permasalahan internal yang ada dalam suatu perusahaan, dimana komunikasi internal dimulai dengan memperbaiki hubungan karyawan dengan atasan atau pun sebaliknya, dan hubungan dengan sesama karyawan. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi, gagasan, atau pesan yang terjadi di dalam organisasi antara unsur manajerial dan karyawan, baik secara vertikal maupun horizontal, yang bertujuan untuk

mendukung operasional, memperkuat struktur organisasi, serta membangun hubungan kerja yang harmoni.

Menurut Markgraf (2003) dalam (Agustini & Purnaningsih, 2018) komunikasi internal dalam organisasi mencakup beberapa aspek penting. Pertama, komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan memungkinkan pertukaran informasi dan masukan secara terbuka. Kedua, kemampuan interpersonal penting untuk membangun hubungan kerja yang baik. Ketiga, budaya sadar risiko mendorong keterbukaan dalam menyampaikan masalah sejak dini. Keempat, kejelasan pesan mencegah kesalahpahaman. Kelima, frekuensi komunikasi yang rutin menjaga pemahaman karyawan. Keenam, komunikasi juga bisa menjadi media pembelajaran. Ketujuh, tata kelola risiko memastikan informasi sensitif disampaikan dengan aman. Kedelapan, struktur komunikasi membantu alur informasi antar divisi tetap tertib. Kesembilan, kemampuan manajemen dalam mengelola komunikasi sangat berpengaruh.

Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern (Charli, 2020). Kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya (Ingsih et al., 2021). Menurut Wilson Bangun (2012) dalam (Tessalonika et al., 2021), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Budiharjo (2015) dalam (Afandi & Bahri, 2020) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan.

Dessler dalam (Rivaldo & Ratnasari, 2020) menyatakan kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diterapkan. Kinerja sebagai ungkapan seperti *output*, efektivitas, dan efisiensi yang sering dihubungkan dengan produktivitas (Jannatun et al., 2021). Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nadiroh & Rijanti, 2022). Kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam bagian pekerjaan tertentu (Duha, 2019). Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar, atau kriteria yang ditetapkan perusahaan (Wong & Askiah, 2021). Dapat disimpulkan kinerja adalah kegiatan manajemen untuk mengelola sumber daya untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator kinerja menurut Robbins dalam (Anuar, 2019)) mencakup lima aspek utama yaitu: a) kualitas kerja, yang mencerminkan kerapian, ketelitian, dan hasil kerja; b) kuantitas kerja, dilihat dari kecepatan dan kemampuan menyelesaikan tugas; c) tanggung jawab, yakni kesadaran karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan; d) kerja sama, berupa kemampuan berkolaborasi secara vertikal maupun horizontal; dan e) inisiatif, yaitu dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena berdasarkan data numerik dan menguji hubungan antar variabel melalui analisis statistik (Sugiyono, 2023). Selain itu, digunakan juga pendekatan studi kasus deskriptif kualitatif untuk memperoleh pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti secara kontekstual pada unit tertentu (Arikunto, 2006). Pendekatan kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku yang diamati guna memahami perspektif individu dan dinamika sosial yang terjadi. Penelitian dilakukan di PT KMI yang berlokasi di Jalan Raya Pantura, RT 03/RW 03, Kemuning, Cimohong, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran PT KMI sebagai salah satu perusahaan industri yang berkontribusi terhadap perekonomian lokal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT KMI yang bekerja di bagian produksi garmen. Teknik pengambilan sampel dengan *random sampling* karena populasi dianggap homogen. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin, sehingga diperoleh sebanyak 92 responden yang dipilih secara acak. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert, observasi lapangan, wawancara tidak terstruktur, dokumentasi, serta studi pustaka. Berdasarkan data operasionalisasi variabel, jumlah item kuesioner yang digunakan adalah 15 item untuk variabel kompetensi individu, 15 item untuk variabel sikap kerja, 20 item untuk variabel komunikasi internal, serta 15 item untuk variabel kinerja karyawan.

Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS untuk uji instrumen. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan standar $r \geq 0,30$, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan nilai $\alpha > 0,70$. Dilakukan juga uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Responden

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di PT KMI. Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Item	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	14	15,22%
2	Perempuan	78	84,78%
	Total	92	100%

Dalam penelitian ini, data responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari total 92 responden, mayoritasnya adalah perempuan. Terdapat 78 responden perempuan yang mewakili 84,78% dari total sampel, sedangkan hanya 14 responden atau 15% yang merupakan laki-laki. Angka ini menggambarkan dominasi karyawan perempuan di PT KMI dalam sampel penelitian yang diambil.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Item	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1	< 20 tahun	5	5,43%
2	Antara 21 – 30 tahun	47	51,09%
3	Antara 31 – 40 tahun	26	28,26%
4	Antara 41 – 50 tahun	14	15,22%
	> 51 tahun	92	100,00%

Tabel 2 menggambarkan distribusi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini. Dari total 92 responden, mayoritas berada dalam rentang usia antara 21 hingga 30 tahun, yang berjumlah 47 orang atau sekitar 51,09% dari total responden. Kelompok usia kedua terbesar adalah antara 31 hingga 40 tahun, dengan 26 responden atau 28,26%. Responden yang berusia antara 41 hingga 50 tahun berjumlah 14 orang, mencakup 15,22% dari total sampel. Sementara itu, hanya 5 responden yang berusia di bawah 20 tahun, yaitu sebesar 5,43%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Item	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1	< 1 tahun	19	20,65%
2	2 s.d. 5 tahun	50	54,35%
4	6 s.d. 10 tahun	20	21,74%
5	10 tahun	3	3,26%
	Total	92	100%

Tabel 3. menggambarkan distribusi responden berdasarkan lama bekerja di PT Kido Mulia Indonesia. Dari total 92 responden, mayoritas berada dalam rentang masa kerja 2 hingga 5 tahun, dengan jumlah 50 orang atau 54,35% dari total responden. Kelompok kedua terbesar adalah responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun, berjumlah 20 orang atau 21,74%. Selanjutnya, terdapat 20 responden atau 21,74% yang telah bekerja antara 6 hingga 10 tahun. Hanya 3 responden yang telah bekerja lebih dari 10 tahun, mewakili 3,26% dari total sampel.

2. Hasil Analisis Data Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Jumlah Item	r Tabel	Validitas	Cronbach's Alpha	Reliabilitas ($\alpha > 0.6$)	Ket.
KI (X1)	15			0.926		
SK (X2)	15	0.3610	Semua item valid	0.882	Terpenuhi	Valid dan reliabel sangat baik
KI (X3)	20			0.922		
KK (Y)	15			0.893		

Untuk masing-masing variabel, validitas diuji menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* yang dibandingkan dengan nilai r tabel = 0.3610 ($\alpha=0.05$, $df=28$, $n=30$). Semua item pada keempat variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria Nunnaly ($\alpha > 0.6$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.6, artinya instrumen kuesioner untuk keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan data dapat dipercaya.

b. Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67104488
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.070
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.186 ^d
	99% Confidence Lower Bound Interval	.176
	Upper Bound	.196

Berdasar table 5, pada *unstandardized residual* nilai absolute 0,112. Apabila dibandingkan dengan Kolmogorov tabel pada sample N = 92 yaitu 0,142, maka $0,112 < 0,142$ yang berarti data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji probabilitas nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) nilainya 0,186 di mana $> 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Between Groups	Sum of Squares	df	F	Sig.
(Combined)	1806.442	22	7.660	.000
Linearity	1659.537	1	154.808	.000
Deviation from Linearity	146.905	21	.653	.863
Within Groups	739.677	283.418	69	10.720
Total	2546.120	417.172	91	

Berdasarkan tabel 6, hasil uji linearitas menunjukkan nilai F sebesar 7,660 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut $>$ dari 0,05, maka tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas, sehingga hubungan antara variabel independen dalam hal ini (kompetensi individu, sikap kerja dan komunikasi internal) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) bersifat linear. Selain itu, berdasarkan nilai F hitung yang lebih kecil dari F tabel ($7,660 > 2,47$), pengujian ini juga mendukung kesimpulan bahwa hubungan kedua variabel adalah linear secara statistik dan layak karena memenuhi asumsi linearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompetensi_Individu_X1	.901	1.110
Sikap_Kerja_X2	.666	1.501
Komunikasi_Internal_X3	.707	1.415

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Nilai tolerance untuk ketiga variabel independen berada jauh di atas batas kritis 0,1, yaitu antara 0,666 sampai 0,901. Nilai VIF untuk ketiga variabel juga rendah, yakni di bawah 2 (rentang 1.110 sampai 1.501), jauh di bawah batas kritis 10. Tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas pada model regresi ini karena nilai tolerance yang tinggi dan nilai VIF yang rendah untuk semua variabel independen. Artinya, variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi tidak saling berkorelasi secara berlebihan, sehingga model regresi dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			
		df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1896.882	3	632.294	85.703	.000 ^b
Residual	649.238	88	7.378		
Total	2546.120	91			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y
b. Predictors: (Constant), Kom._Internal_X3, Kompetensi_Individu_X1, Sikap_Kerja_X2

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 85,703 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan yang sesuai. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel independen (kompetensi individu, sikap kerja, dan komunikasi internal) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Selain itu, nilai sig. yang diperoleh adalah 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05, sehingga menegaskan bahwa model regresi secara simultan layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	8.132	3.729		2.181	.032
Kompetensi_Individu_X1	.600	.047	.719	12.673	.000
Sikap_Kerja_X2	.110	.052	.141	2.130	.036
Komunikasi_Internal_X3	.140	.041	.219	3.424	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Berdasarkan hasil SPSS, nilai t hitung untuk kompetensi individu (X_1), sikap kerja (X_2), dan komunikasi internal (X_3) masing-masing sebesar 12,673; 2,130; dan 3,424, semuanya lebih besar dari t tabel (1,987) pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = 88$. Nilai signifikansi ketiga variabel juga di bawah 0,05. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya peningkatan pada variabel-variabel ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 8,132 + 0,600 X_1 + 0,110 X_2 + 0,140 X_3 + e$. Konstanta 8,132 menunjukkan bahwa jika kompetensi individu, sikap kerja, dan komunikasi internal bernilai nol, rata-rata kinerja karyawan tetap sebesar 8,132. Koefisien β_1 sebesar 0,600 menandakan setiap kenaikan satu satuan kompetensi individu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,600, dengan variabel lain konstan. Koefisien sikap kerja ($\beta_2 = 0,110$) dan Komunikasi Internal ($\beta_3 = 0,140$) juga positif, menunjukkan peningkatan keduanya masing-masing meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,110 dan 0,140. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga peningkatan ketiganya sangat penting sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.736	2.71619

a. Predictors: (Constant), Kom._Internal_X3, Kompetensi_Individu_X1, Sikap_Kerja_X2

Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,736, ketiga variabel independen—Kompetensi Individu (X1), Sikap Kerja (X2), dan Komunikasi Internal (X3)—secara bersama-sama mampu menjelaskan 73,6% variasi pada Kinerja Karyawan (Y). Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dan kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut. Sisanya, sebesar 26,4%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Penyesuaian nilai Adjusted R Square juga mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel agar hasil analisis lebih akurat.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Hikmah, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, secara langsung meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini menguatkan bahwa pengembangan kompetensi individu penting dalam strategi peningkatan kinerja di organisasi.

b. Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sikap kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti sikap positif karyawan dalam bekerja mendorong kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian oleh (Robbins et al., 2016) yang mengemukakan bahwa sikap kerja, termasuk motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja, merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan hasil yang dicapai karyawan. Sikap yang baik mempengaruhi kehadiran, disiplin, dan keinginan untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan, sehingga berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi.

c. Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa komunikasi internal yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi yang lancar dan terbuka memudahkan penyampaian informasi, penyelesaian masalah, serta koordinasi antar tim kerja. Hal ini diperkuat oleh studi oleh (Maulana et al., 2024) yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang baik meningkatkan transparansi dan kepercayaan dalam organisasi, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Komunikasi internal yang efektif juga dapat mengurangi kesalahan dan konflik, sehingga mendukung pencapaian target organisasi.

d. Kompetensi Individu, Sikap Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Analisis simultan menunjukkan ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menegaskan bahwa kinerja karyawan bukan hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan hasil sinergi dari berbagai aspek. Penelitian oleh (Wibowo et al., 2020) menekankan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih efektif bila didukung oleh pengembangan kompetensi, sikap kerja yang positif, dan komunikasi yang baik dalam organisasi. Organisasi perlu mengintegrasikan ketiga aspek ini dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi individu, sikap kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT KMI, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi Individu terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja, di mana semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Sikap kerja yang positif, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan inisiatif, juga berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian kinerja optimal. Selain itu, komunikasi internal yang efektif antara pimpinan dan staf maupun antar rekan kerja turut mendorong terciptanya koordinasi kerja yang efisien dan harmonis. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 73,6% variasi perubahan dalam kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kompetensi individu, sikap kerja, dan komunikasi internal merupakan faktor dominan dalam membentuk kinerja yang unggul di lingkungan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan. Untuk manajemen PT KMI, disarankan agar menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dan perkembangan industri guna meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis karyawan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sikap kerja yang jujur, disiplin, dan proaktif melalui sistem penghargaan dan pengakuan atas kinerja. Manajemen juga dapat membentuk forum komunikasi rutin seperti morning briefing atau diskusi bulanan untuk memperkuat komunikasi dua arah. Bagi karyawan, disarankan agar terus meningkatkan kemampuan melalui pelatihan maupun belajar mandiri, menjaga sikap kerja yang bertanggung jawab, serta memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan tugas. Karyawan juga perlu aktif menyampaikan ide, masukan, atau permasalahan kerja demi menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Sementara itu, untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108.
- Amalia, R., & Fadli, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Horizontal terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 87–97.
- Anuar, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(1), 86–95.
- Aprinawati, (2024). Optimalisasi Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan: Studi Literatur PT Dwi Indah. *Jurnal Review ...*
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 386. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. In *Yogyakarta: Rineka Cipta*. PT. Rineka Cipta.
- Charli, C. O. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.
- Cori, C., & Aji, G. B. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja pada PT Hyper Mega Shipping Jakarta.
- Dewi, A. M., & Putra, Y. W. (2020). Sikap kerja, Kepemimpinan, dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 25–33.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap

- Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 14(2), 9–21. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>
- Handayani, S. (2021). Efektivitas Komunikasi Internal dalam Mendukung Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Komunikasi Dan Organisasi*, 5(3), 101–112.
- Hikmah, J. (2019). Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 53–65.
- Ingsih, K., Rahman, P., & Prayitno, A. (2021). *Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT . KAI*. 12(2), 24–33.
- Jannatun, (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis*.
- Kristiana, (2021). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSU Islami Mutiara Bunda. In *J. Manajemen dan Akuntansi*.
- Kurniawan, R., & Latifah, S. (2023). Kompetensi Teknis dan Interpersonal terhadap Kinerja di Sektor Garmen. *Jurnal Manajemen Industri*, 10(1), 44–53.
- Maulana, A., Riono, S. B., & Kristiana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Masyarakat melalui Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Dinas Dukcapil Brebes). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(9), 386–401.
- Muis Wirasujatma. (2022). Pengaruh Komitmen, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT X. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(2), 244–255.
- Mutropin, M., Riono, S. B., & Khojin, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes). *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 174–189.
- Nadiroh, L. K. A., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies and ...*
- Ndun, (2019). Pengaruh Persepsi, Sikap, dan Perilaku terhadap Soft Skill Peserta Didik SMA Kristen 2 Kupang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 2(1), 1–14.
- Nurpida, L. (2023). Hubungan Sikap Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan dengan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 64–69.
- Permana, R. A., Riono, S. B., (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Songgom dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Hukum Dan Edukasi*, 1(2), 469–477.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162–167.
- Prasetyo, A., & Indriani, F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 15(2), 73–84.
- Ramadhan, T. A. (2023). Sikap Kerja dan Loyalitas Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal*

Manajemen dan Kinerja, 9(2), 51–60.

- Rayyani, W. O. (2019). Pengaruh Sikap Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris di Universitas Muhammadiyah Makassar). *Jurusan Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Makassar*, 1, 63–71.
- Riono, S. B., (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147.
- Rivai, V., & Sagala. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. In *Jakarta: PT Raja Grafindo*.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*.
- Robbins, (2016). Manajemen. In *Jakarta: Erlangga* (p. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P).
- Sari & Nugroho, A., M. (2020). Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 7(1), 38–47.
- Sari Fatika Cindy, (2023). Kompetensi Individu (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 201–214.
- Setiawan & Marlina, T., B. (2021). Budaya Organisasi sebagai Moderator dalam Hubungan Komunikasi Internal dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Perilaku*, 4(2)
- Solichatun, U., (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Pengunjung di Perpustakaan Umum Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 232–243.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. In *CV. Alfabeta*.
- Suryani, K. (2024). Komunikasi dalam Organisasi. In *CV. Intelektual Manifes Media*.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana*.
- Tessalonika, (2021). Pengaruh Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Aneka Gas Industri Bitung. *Productivity*, 2(5), 414.
- Tuela, M. P. S., (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*
- Wibowo, (2020). Analisis Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Grand Dian Hotel Brebes. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5, 12.
- Wong, E., & Askiah. (2021). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(1), 887–894.