

---

## PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, REWARD DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DELIMA PANDU BERJAYA

---

Utama Wigih Maulana<sup>1</sup>, Diana Ambarwati<sup>2</sup>, Brahma Wahyu  
Kurniawan<sup>3</sup>

Universitas Islam Kadiri Fakultas Ekonomi Kediri<sup>1,2,3</sup>

Email: [utamawigehwige@gmail.com](mailto:utamawigehwige@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study employs a quantitative research method to examine the relationship between one variable and other variables, with an emphasis on numerical analysis processed using statistical methods. The sample in this study consisted of 34 respondents from PT. Delima Pandu Berjaya. The results of the analysis show that the multiple linear regression equation obtained is  $Y = 0.662 + 0.385X_1 + 0.287X_2 + 0.336X_3$ . The t-test results indicate that Internal Communication has a significant partial effect on employee performance with a significance value of  $0.014 < 0.05$ . Rewards also have a significant partial effect on employee performance with a significance value of  $0.016 < 0.05$ . Work Ethic has a significant partial effect on employee performance with a significance value of  $0.020 < 0.05$ . Furthermore, the F-test results show an F-value with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Based on the analysis, it can be concluded that Internal Communication, Rewards, and Work Ethic simultaneously and significantly influence Employee Performance at PT. Delima Pandu Berjaya.*

**Keywords :** Internal Communication, Rewards, Work Ethic, Employee Performance

### ABSTRAK

*Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan suatu variabel terhadap variabel lainnya yang menekankan analisisnya pada angka-angka yang diolah dengan metode statistik. jumlah sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 34 responden pada PT. Delima Pandu Berjaya. Dari hasil yang dilakukan pada penelitian menunjukan variabel pada PT. Delima Pandu Berjaya Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 0.662 + 0.385X_1 + 0.287X_2 + 0.336X_3$  dan hasil Uji t variabel Komunikasi Internal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig  $0.014 < 0.05$ . Reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig  $0.016 < 0.05$ . Etos Kerja berpengaruh*

*signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig 0.020 < 0.05. Hasil uji F diperoleh hasil Fhitung dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal, Reward dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delima Pandu Berjaya.*

**Kata Kunci :** Komunikasi Internal, Reward, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberadaan SDM yang kompeten, konsisten, dan berkualitas tinggi sangat dibutuhkan dalam setiap posisi kerja agar operasional perusahaan dapat berjalan secara optimal dan efisien. Dalam pengelolaannya, perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek penting seperti komunikasi, sistem penghargaan, serta nilai-nilai kerja yang diterapkan. Ketiga aspek tersebut memiliki peranan besar dalam membentuk perilaku kerja karyawan dan secara langsung memengaruhi pencapaian kinerja. Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan potensi karyawan melalui dukungan manajemen yang tepat, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting, khususnya bagi perusahaan yang bergerak di bidang penjualan barang. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk yang dipasarkan, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik, mencapai target penjualan, serta menjalankan tugas operasional secara efisien. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari pencapaian target, tetapi juga dari kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan ketepatan dalam bekerja. Mangkunegara & Prabu (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan SDM perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi internal organisasi. Menurut Siregar & Sari (2021), komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi antaranggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif akan menciptakan keselarasan pemahaman, mempercepat pengambilan keputusan, serta meminimalkan kesalahan kerja. Dalam perusahaan penjualan barang yang menghadapi persaingan ketat dan perubahan pasar yang dinamis, komunikasi yang baik menjadi kunci dalam menjaga koordinasi kerja antarbagian. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga

dapat menciptakan rasa nyaman di antara karyawan sehingga menumbuhkan keyakinan dan semangat kerja yang lebih tinggi untuk mencapai hasil kerja maksimal.

Selain komunikasi internal, sistem reward atau penghargaan juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Reward berfungsi sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan, sehingga mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Menurut Gunawan (2023), reward merupakan imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atas sumbangannya dan pikirannya demi kemajuan perusahaan. Reward terbagi menjadi dua jenis, yaitu finansial seperti bonus, komisi, dan insentif, serta nonfinansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan promosi jabatan. Penerapan sistem reward yang tepat dan adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah etos kerja. Etos kerja mencerminkan sikap, nilai, dan standar perilaku kerja yang diterapkan individu maupun organisasi. Etos kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas. Menurut Sinamo (2020), etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran dan keyakinan yang kuat terhadap nilai kerja yang holistik. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih berdedikasi, memiliki integritas, serta mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Dengan demikian, etos kerja yang kuat dapat memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi internal, reward, dan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yasa et al. (2021) menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara Syafiq (2021) membuktikan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Suryadi & Karyono (2022) menyatakan bahwa etos kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, perbedaan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja menimbulkan adanya research gap yang mendorong dilakukannya penelitian lanjutan, khususnya pada perusahaan di sektor penjualan alat kesehatan yang memiliki kompleksitas kerja dan tuntutan kualitas layanan yang tinggi.

PT Delima Pandu Berjaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat kesehatan dan berperan sebagai penghubung antara produsen dan fasilitas kesehatan. Perusahaan ini menghadapi berbagai permasalahan, seperti kurang efektifnya komunikasi antar divisi, ketidakadilan dalam sistem reward, serta rendahnya etos kerja sebagian karyawan yang berdampak pada kualitas pelayanan. Kondisi tersebut dapat menghambat produktivitas dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengaruh komunikasi internal, reward, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Delima Pandu Berjaya. Penelitian ini dibatasi pada pendekatan kuantitatif melalui metode survei yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan rekomendasi perbaikan pengelolaan SDM perusahaan secara berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Delima Pandu Berjaya yang berlokasi di Jl. Joyoboyo No. 2 Lt. 2, Dandangan, Kota Kediri, Jawa Timur, dengan ruang lingkup pembahasan mengenai pengaruh komunikasi internal, reward, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, yaitu metode penelitian yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Delima Pandu Berjaya yang berjumlah 34 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat mewakili karakteristik penelitian. Data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari data primer berupa kuesioner, wawancara, dan observasi, serta data sekunder berupa buku, jurnal, dan dokumen perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai instrumen utama, yang didukung oleh wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka guna memperkuat keakuratan data penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu komunikasi internal (X1), reward (X2), dan etos kerja (X3), serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Masing-masing variabel diukur menggunakan indikator dan item pertanyaan yang telah disesuaikan dengan teori terkait, serta dinilai menggunakan skala Likert empat tingkat. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui analisis deskriptif dan statistik inferensial. Tahapan pengujian meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variasi kinerja karyawan. Melalui rangkaian analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Delima Pandu Berjaya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan karakteristik responden PT Delima Pandu Berjaya, diketahui bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 20 orang (56,8%), sedangkan perempuan berjumlah 14 orang (43,2%). Dominasi karyawan laki-laki ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang banyak melibatkan aktivitas fisik dan penanganan alat kesehatan berukuran besar. Dari sisi usia, responden terbagi secara seimbang, yaitu masing-masing 17 orang (50%) berusia 20-25 tahun dan 17 orang (50%) berusia 26-30 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan berada pada usia produktif sehingga dinilai memiliki potensi kinerja yang optimal. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden juga terbagi secara merata antara lulusan SMA/SMK dan S1 yang masing-masing berjumlah 17 orang (50%), sehingga tidak terdapat dominasi tingkat pendidikan tertentu dalam perusahaan.

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal memiliki nilai rata-rata sebesar 13,09 dengan standar deviasi 2,11, yang menandakan sebaran data relatif merata pada rentang nilai 8-16. Variabel reward memiliki nilai rata-rata 26,15 dengan standar deviasi 3,44 pada rentang nilai 18-30, yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem penghargaan perusahaan tergolong baik dan konsisten. Variabel etos kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 19,97 dengan standar deviasi 3,03 pada rentang nilai 13-24, yang mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki etos kerja yang cukup tinggi dan stabil.

Pada variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 19,91 dengan standar deviasi 2,82 pada rentang nilai 14-23, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori baik dan memiliki sebaran data yang merata. Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif memperlihatkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu komunikasi internal, reward, etos kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata, sehingga dapat disimpulkan bahwa data responden tersebar secara homogen dan menggambarkan kondisi aktual perusahaan secara representatif.

**Tabel 1. Uji Validitas Seluruh Variabel**

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	X1.1	0.811	0.339	Valid
	X1.2	0.797	0.339	Valid
	X1.3	0.740	0.339	Valid
	X1.4	0.862	0.339	Valid
Reward (X2)	X2.1	0.769	0.339	Valid
	X2.2	0.458	0.339	Valid
	X2.3	0.744	0.339	Valid
	X2.4	0.671	0.339	Valid
	X2.5	0.675	0.339	Valid

	X2.6	0.704	0.339	Valid
	X2.7	0.697	0.339	Valid
	X2.8	0.651	0.339	Valid
Etos Kerja (X3)	X3.1	0.728	0.339	Valid
	X3.2	0.671	0.339	Valid
	X3.3	0.679	0.339	Valid
	X3.4	0.776	0.339	Valid
	X3.5	0.861	0.339	Valid
	X3.6	0.788	0.339	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.783	0.339	Valid
	Y.2	0.698	0.339	Valid
	Y.3	0.631	0.339	Valid
	Y.4	0.639	0.339	Valid
	Y.5	0.666	0.339	Valid
	Y.6	0.842	0.339	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

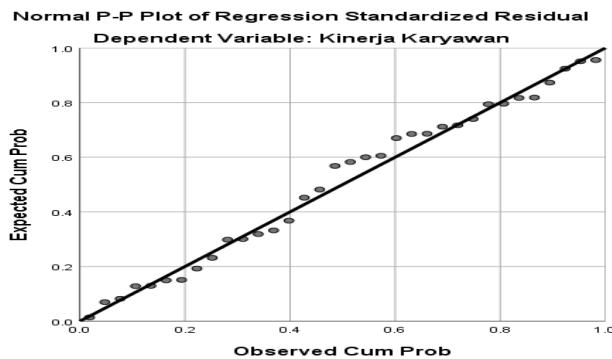
Berdasarkan table diatas, menunjukan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.339. Sehingga tidak perlu mengganti atau menghapus pernyataan.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Seluruh Variabel**

Variabel	Cronbach Alpha	Keter angan
Komunikasi Internal (X1)	0.817	Relia bel
Reward (X2)	0.829	Relia bel
Etos Kerja (X3)	0.845	Relia bel
Kinerja Karyawan (Y)	0.807	Relia bel

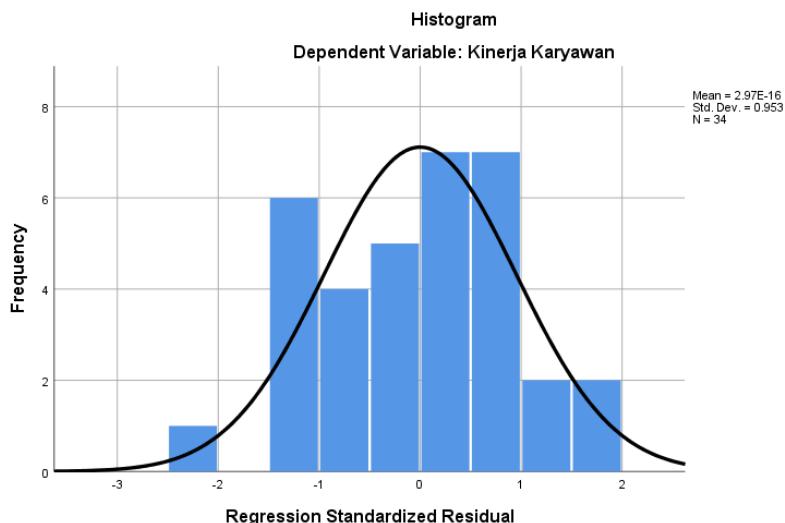
Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai cronbach's alpha 0,6.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P Plot**

Berdasarkan plot normalitas diatas dapat diketahui bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.



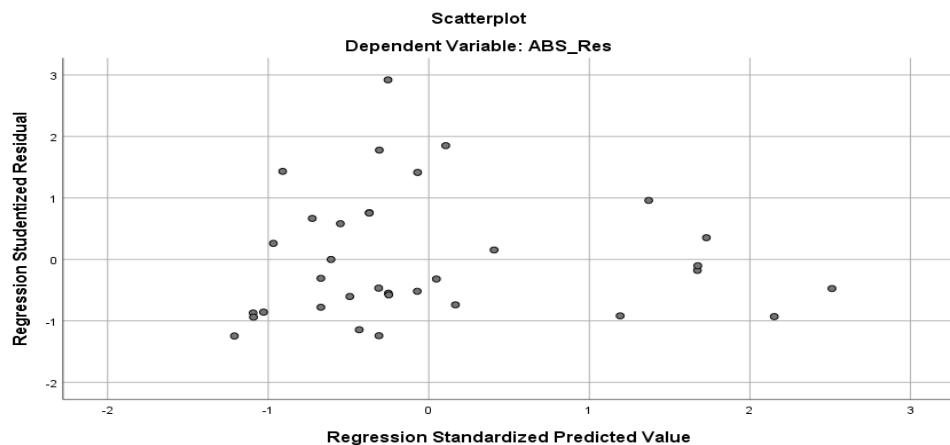
**Gambar 2. Hasil Uji Histogram Normalitas**

Berdasarkan gambar histogram diatas menunjukkan tidak terdapat nilai yang condong ke kanan maupun ke kiri sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Output SPSS Uji Normalitas**

N	34
Most Extreme Differences	Absolute
	Positive
	Negative
Test Statistic	.101
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar 3. Hasil Output Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil *output scatterplot* diatas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas**

	t	Sig.
(Constant)	2.142	.040
Komunikasi Internal	.084	.934
Reward	-.652	.519
Etos Kerja	.087	.931

Berdasarkan output spss diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel diatas dari 0.05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 5. Hasil Output SPSS Uji Multikolinearitas**

	Tolerance	VIF
Komunikasi Internal	.377	2.655
Reward	.247	4.054
Etos Kerja	.214	4.684

Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang 10.00 dan nilai tolerance mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 6. Hasil Output SPSS Uji Linieritas (X1)**

F		Sig.
Kinerja	19.106	.000
Karyawan	*121.465	.000
Komunikasi	4.484	.002

Internal		

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Linearity sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka hubungan antara variabel dinyatakan linier.

**Tabel 7. Hasil Output SPSS Uji Linieritas (X2)**

	F	Sig.
Kinerja	22.667	.000
Karyawan	157.137	.000
* Reward	3.457	.010

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Linearity sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka hubungan antara variabel dinyatakan linier.

**Tabel 8. Output SPSS Uji Linieritas (X3)**

	F	Sig.
Kinerja	24.293	.000
Karyawan	*208.651	.000
Etos Kerja	3.809	.005

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Linearity sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka hubungan antara variabel dinyatakan linier.

**Tabel 9. Rekapitulasi Data Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
X1	0,385	2.607	0,014	Ha1 diterima
X2	0,287	2.567	0,016	Ha2 diterima
X3	0,336	2.461	0,020	Ha3 diterima
Konstanta (a)		0,657		
Nilai Korelasi (R)		0,807		
Nilai Koefisien Determinan		0,862		
F hitung		62,703		
Signifikansi F		0,000	H4 diterima	
Y		Kinerja karyawan		

Untuk menentukan persamaan regresi berganda dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 0,662 + 0,385 X_1 + 0,287 X_2 + 0,336 X_3$$

Dimana:

X1 = Komunikasi Internal

X2 = Reward

X3 = Etos Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa  $a = 0.662$  menunjukkan bahwa jika nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta  $Y$  sebesar 0.662.  $b_1 = 0.385$  menyatakan jika  $X_1$  bertambah, maka  $Y$  akan mengalami peningkatan sebesar 0.385 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai  $X_2$  dan  $X_3$ .  $b_2 = 0.287$  menyatakan jika  $X_2$  bertambah, maka  $Y$  akan mengalami peningkatan sebesar 0.287 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai  $X_1$  dan  $X_3$ .  $b_3 = 0.336$  menyatakan jika  $X_3$  bertambah, maka  $Y$  akan mengalami peningkatan sebesar 0.336 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai  $X_1$  dan  $X_2$ .

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji T Partial**

Untuk menentukan nilai  $t$  pada Tabel distribusi  $t$  dicari dengan menggunakan rumus  $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$  dengan derajat bebas  $N-k-1$  yaitu  $34 - 3 - 1 = 30$ , maka diperoleh  $t$  tabel sebesar 2.042. Jika nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan.

Diperoleh nilai Komunikasi Internal ( $X_1$ )  $t$  hitung sebesar 2.607. Karena  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel yaitu  $2.607 > 2.042$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.014 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pandu Berjaya. Diperoleh nilai variabel Reward ( $X_2$ )  $t$  hitung sebesar 2.567. Karena  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel yaitu  $2.567 > 2.042$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.016 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pandu Berjaya. Diperoleh nilai variabel Etos Kerja ( $X_3$ )  $t$  hitung sebesar 2.461. Karena  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel yaitu  $2.461 > 2.042$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.020 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pandu Berjaya

#### **Uji Simultan (Kelayakan Model)**

Berdasarkan tabel output spss diperoleh  $F$  hitung sebesar 62.703 dan selanjutnya menentukan  $F$  tabel. Tabel distribusi  $F$  dicari pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $N-k-1$  yaitu  $34 - 3 - 1 = 30$ , maka diperoleh  $F$  tabel 2.92 (dapat dilihat di distribusi  $F$  tabel). Maka dapat disimpulkan jika  $F$  hitung lebih besar daripada  $F$  tabel yaitu  $62.703 > 2.92$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Internal, Reward dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pandu Berjaya

#### **Uji Korelasi.**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terkait(dependent variable), biasanya ditanyakan dalam presentase. Dari tabel Uji Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.862 atau  $0.862 \times 100 = 86.2\%$  yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) adalah sebesar 86.2% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi Internal termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ketika melakukan kegiatan dalam operasional kerja. Hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Delima Pandu Berjaya. Hasil uji t mendapatkan nilai hitung sebesar 2,607 dengan signifikansi 0,014 sehingga dapat dikatakan bahwa Hipotesis 1 yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Komunikasi internal yang baik terhadap karyawan sangat membantu perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu perusahaan harus selalu mengamati perilaku terhadap antar karyawan. Berdasarkan tabel jawaban responden menjawab struktur fisik pada komunikasi kinerja yang memiliki tingkat komunikasi yang baik antara karyawan akan sangat membantu dalam menciptakan kinerja karyawan.

Hal ini didukung juga oleh penelitian dari Yasa (2021) dengan judul pangaruh Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar dengan hasil bahwa kualitas produk berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Reward juga memengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan terhadap karyawan. Hasil penelitian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Delima Pandu Berjaya. Hasil dari hasil dari uji t mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,567 dengan signifikansi 0,016 sehingga dapat dikatakan bahwa Hipotesis 2 yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Perusahaan juga harus memperhatikan reward yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, reward juga sangat membantu dalam menciptakan kinerja karyawan dalam membangun aktivitas pekerjaan yang baik. Berdasarkan tabel jawaban responden mengenai harga bahwa reward sering djadikan sebagai penentu kinerja karyawan dalam menciptakan operasional aktivitas pekerjaan yang baik bagi Perusahaan.

Hal ini ini didukung juga oleh penelitian dari Gunawan (2023) Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang dengan hasil yang menyatakan bahwa harga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Etos kerja juga memengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Hasil penelitian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel harga terhadap kinerja karyawan pada PT. Delima Pandu Berjaya. Hasil dari uji t mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,461 dengan signifikansi 0,020 sehingga dapat dikatakan bahwa Hipotesis 3 yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Perusahaan juga harus memperhatikan etos kerja pada karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan, etos kerja juga sangat membantu dalam menciptakan karyawan agar mempunyai kinerja yang baik. Berdasarkan tabel jawaban responden mengenai etos kerja bahwa etos kerja sering diajukan sebagai penentu kinerja karyawan bagi perusahaan agar menciptakan karyawan yang mempunyai kinerja baik.

Hal ini didukung juga oleh penelitian dari Suryadi dan Karyono (2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesian dengan hasil yang menyatakan bahwa harga berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan.

## **Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi internal, reward dan etos kerja termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ketika melakukan aktivitas operasional pekerjaan perusahaan. Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi internal, reward dan etos terhadap kinerja karyawan pada PT. Delima Pandu Berjaya. Hasil dari uji F mendapatkan nilai F hitung sebesar 62,703 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Komunikasi internal yang baik kepada karyawan sangat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak lain halnya dengan reward dan etos kerja perusahaan juga harus memperhatikan reward dan etos kerja yang diberikan kepada karyawan untuk menjaga kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Komunikasi Internal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Delima Pandu Berjaya. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Delima Pandu Berjaya. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Delima Pandu Berjaya. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Komunikasi Internal (X1) Reward (X2) dan Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Delima Pandu Berjaya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afifzuren, Lina Wati, A. S. (2022). As-Syirkah : Islamic Economics & Financial Journal.

- As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal, 1(1), 39–56. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v3i4.374>
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). Metode-Penelitian-Bisnis-Kuantitatif-Dan-Kualitatif. In CV. Noah Aletheia (Vol. 1, Issue 1).
- Aqsariyanti, L., Sjahruddin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan IklimOrganisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Organisasi Dan Manajemen, 1(1), 27–36.
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. In BPR Hasamitra Makassar. Skripsi. Program
- Badriati, B. El. (2021). Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya. In Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan. In Evaluasi Kinerja SDM.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). In Kinerja Karyawan.
- Dipayana, G. B., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. Bisma: Jurnal Manajemen, 6(2), 112–121.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Febianti, F., & Kusdinar, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang. Shaut Al-Maktabah : Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi, 12(2), 201–226. <https://doi.org/10.37108/shaut.v12i1.362>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH), 1(2), 85–114.
- Gentari, R. E., & Sunaryo, D. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Tol Serang-Panimbang. Jurnal Manajemen, 12(2), 100–110. <https://doi.org/10.30656/jm.v12i2.5664>
- Gunawan, A et al, Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023. Manajemen, 11(1), 1–9.
- Hadiansyah, A., & 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>
- Hingkua, M., Buhaerah, N., & Nurfaidah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Parawisata Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Morowali Utara. Master of Management Journal, 2(1), 188–208.
- Kusuma, A. M., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan

- Kepala Sekolah Dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Guru Smk Pgri Wonoasri. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 41. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1185>
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). Sumber daya manusia perusahaan. In Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Margono, S. (2005). Metodologi penelitian pendidikan. Rineka Cipta.
- Nawawi, S. W., Ahmad, M. N., & Osman, J. H. S. (2007). Development of a two-wheeled inverted pendulum mobile robot. 2007 5th Student Conference on Research and Development, SCORED, December. <https://doi.org/10.1109/SCORED.2007.4451379>
- Neng Putri Febbyalika Rizkyana, Rina Oktaria, Toby Farda Putra, Rizal Muntaz, A., & Muhammad Fauzan Baso, Muhamad Ilham, A. L. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(3), 34–42. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.227>
- Nitisemito, A. S. (2021). Buku Manajemen Sumber Daya. Laporan
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Town, C. (2016). MANAGEMENT.
- Rumawas, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa.
- Sebayang, T. E. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In Cv. Eureka Media Aksara (Issue October).
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia. <https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1603>
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Sinamo, J. (2020). Etos kerja profesional. In Jakarta: Institut Dharma Mahardika,
- Siregar, V. V., & Sari, L. S. (2021). Integrasi Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam dalam Kurikulum 2013 Kelas II SD. *Heutatogia: Journal of Islamic*
- Sofiat, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi &*

- Ekonomi Syariah), 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Tungga, A. W., Wikrama, A., Saputra, K. A. K., & Vijaya, D. P. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. In Cetakan Ke-1. Yogyakarta
- Wulandari, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. [eprints.iain-surakarta.ac.id](https://eprints.iain-surakarta.ac.id).
- Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 778–785.