

Dampak Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

The Impact of Communication, Work Discipline, Work Ethic, and Workload on Employee Work Productivity

Gandhi Sutjahjo¹, Juan Carlos Sipahutar², Sri Langgeng Ratnasari³, Dhenny Asmarazisa⁴

¹Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Indonesia

^{2,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

³Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

Co-author email: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam yaitu sebanyak 57. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan secara simultan komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Besar pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam di tunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,537. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, beban kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 53,7% terhadap Produktivitas Kerja, Sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi; Disiplin Kerja; Etos Kerja; Beban Kerja; Produktivitas Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of partial and simultaneous communication, work discipline, work ethic, and workload on the work productivity of PT. Solar Chakra Batam Construction. The population in this study are employees of PT. Cakra Surya Construction Batam, namely as many as 57. The sample in this study was 57 people using the saturated sampling method. The data collection method used is the questionnaire method. This study using quantitative descriptive with multiple linear regression analysis. The conclusions in this study indicate that partially communication has a positive and insignificant effect on work productivity, partially work discipline has a positive and insignificant effect on work productivity, work ethic has a positive and insignificant effect on

work productivity and partially workload has a positive and significant effect on work productivity while simultaneously communication, work discipline, work ethic, workload simultaneously have a significant effect on work productivity. Great influence of communication, work discipline, work ethic, workload on the work productivity of employees of PT. Cakra Surya Pembangunan Batam is shown with a coefficient of determination of 0.537. This shows that the variables of communication, work discipline, work ethic, workload as a whole have an influence of 53.7% on work productivity, while the remaining 46.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Communication; Work Discipline; Work Ethic; Workload; Work Productivity

PENDAHULUAN

Di era yang serba cepat sekarang ini perusahaan dituntut untuk menghasilkan output yang sebanyak-banyaknya sehingga bisa dibilang tingkat produktivitas kerja karyawan tidak sia-sia dan harus selalu produktif demi mencapai visi dan misi perusahaan dan supaya tidak tertinggal dari perusahaan yang lain karena dari tahun ke tahun perusahaan akan selalu berlomba untuk mencapai yang terbaik di bidangnya.

Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Yang dimaksud dengan produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1
Pra Survey Produktivitas Kerja

No	Kategori	Persentase
1	Sangat baik	15%
2	Baik	25%
3	Netral	5%
4	Tidak baik	45%
5	Sangat tidak baik	10%

Sumber: PT. Cakra Surya Konstruksi, 2023

Peneliti melakukan sebuah uji Pra-Survey kepada 20 orang untuk melihat berapa besar persentase produktivitas kerja karyawan di PT. Cakra Surya Konstruksi Batam sehingga didapatkan hasil pada Tabel 1 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi PT. Cakra Surya Konstruksi Batam terkait produktivitas kerja termasuk kategori tidak baik sebesar 45%

Berikut ada beberapa faktor yang menyebabkan naik turunnya sebuah produktivitas kerja di PT. Cakra Surya Konstruksi Batam. Menurut Kasmir (2018) mengemukakan bahwa komunikasi kerja yaitu pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Tabel 2
Pra Survey Komunikasi

No	Kategori	Persentase
1	Sangat baik	20%
2	Baik	15%
3	Netral	15%
4	Tidak baik	35%
5	Sangat tidak baik	15%

Sumber: PT. Cakra Surya Konstruksi, 2023

Peneliti melakukan sebuah uji Pra-Survey kepada 20 orang untuk melihat berapa besar persentase produktivitas kerja karyawan di PT. Cakra Surya Konstruksi Batam sehingga didapatkan hasil pada Tabel 2 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam terkait komunikasi termasuk kategori tidak baik sebesar 35%

Menurut Hasibuan (2016) bahwa kedisiplinan dapat diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Tabel 3
Pra Survey Disiplin Kerja

No	Kategori	Persentase
1	Sangat baik	20%
2	Baik	10%
3	Netral	15%
4	Tidak baik	40%
5	Sangat tidak baik	15%

Sumber: PT. Cakra Surya Konstruksi, 2023

Peneliti melakukan sebuah uji Pra-Survey kepada 20 orang untuk melihat berapa besar persentase produktivitas kerja karyawan di PT. Cakra Surya Konstruksi Batam sehingga didapatkan hasil pada Tabel 3 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada PT. Cakra Surya Konstruksi Batam terkait disiplin kerja termasuk kategori tidak baik sebesar 40%

Menurut Ginting (2016) menyebutkan etos kerja adalah semangat yang bersifat khas dari sebuah budaya, era, atau komunikasi yang diwujudkan dalam sikap dan tekadnya.

Tabel 4
Pra Survey Etos Kerja

No	Kategori	Persentase
1	Sangat baik	15%
2	Baik	10%
3	Netral	20%
4	Tidak baik	35%
5	Sangat tidak baik	20%

Sumber: PT. Cakra Surya Konstruksi, 2023

Peneliti melakukan sebuah uji Pra-Survey kepada 20 orang untuk melihat berapa besar persentase produktivitas kerja karyawan di PT. Cakra Surya Konstruksi Batam sehingga didapatkan hasil pada Tabel 4 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada PT. Cakra Surya Konstruksi Batam terkait etos kerja termasuk kategori tidak baik sebesar 35%

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2014:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Tabel 5
Pra Survey Beban Kerja

No	Kategori	Persentase
1	Sangat baik	10%
2	Baik	10%
3	Netral	20%
4	Tidak baik	40%
5	Sangat tidak baik	20%

Sumber: PT. Cakra Surya Konstruksi, 2023

Peneliti melakukan sebuah uji Pra-Survey kepada 20 orang untuk melihat berapa besar persentase produktivitas kerja karyawan di PT. Cakra Surya Konstruksi Batam sehingga didapatkan hasil pada Tabel 5 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada PT. Cakra Surya Konstruksi Batam terkait beban kerja adalah termasuk kategori tidak baik sebesar 40%.

Berdasarkan uraian dari latar belakang, penulis tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pt. Cakra Surya Konstruksi Batam”.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yakni penelitian putri dan trang (2021), shinta dan siagian (2020), Hafid (2018), Eviyana (2019), maka ditetapkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam? 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam? 3) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam? 4) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam? 5) Apakah komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam?

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2016) pengertian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran tentang variabel yang akan diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasi yang menjadi objek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi. Jumlah populasi berdasarkan data yang didapat berjumlah sebanyak 57 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel bisa diartikan sebagai wakil dari populasi yang mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampling jenuh dikarenakan sampling jenuh berarti bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel pada penelitian. Dimana pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 57 orang.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Variabel penelitian merupakan suatu atribut objek atau seseorang yang memiliki sebuah variasi tertentu yang ditetapkan pada peneliti untuk dapat dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Adapun variabel-variabel yang ada dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas X)
Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), etos kerja (X3), beban kerja (X4)
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat Y)
Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah : Produktivitas Kerja sebagai variabel Y
3. Definisi Operasional
Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian yang dilakukan yaitu dengan menyebarkan kuisioner berupa daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi sebanyak 57 orang dan mengukur indikator jawabannya menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisis Instrumen dan Teknik Analisis Data

Teknik analisis instrumen menggunakan uji validitas dan realibilitas. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, dan heteroskadisitas, ujianalisis linier berganda dan pengujian hipotesis yang mana menggunakan uji T, uji F, koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Cakra Surya Konstruksi merupakan suatu perusahaan Indonesia yang berlokasi di Batam, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi meliputi pembangunan dan renovasi gedung, perumahan, real estate. Sebagai perusahaan konstruksi PT. Cakra Surya Konstruksi melayani dengan mengutamakan kualitas dalam tiap solusi, sehingga dapat memberikan sebuah nilai tambah (value) sekaligus mendukung kebutuhan bisnis perusahaan Nasional.

PT. Cakra Surya Konstruksi yang beralamat di Kawasan Industri Tunas Blok 1 A Nomor 10, Kel. Belian, Kec. Batam Kota, Kota Batam ini dapat mengerjakan proyek-proyek dengan subklasifikasi berupa Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Multi atau Banyak Hunian, Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Gudang dan Industri, Jasa Pelaksana untuk Konstruksi Bangunan Komersial, Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Hotel, Restoran, dan Bangunan Serupa Lainnya.

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	41	71.9	71.9	71.9
	Perempuan	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2023

Berdasarkan Tabel 6 responden berjumlah 57 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Sebanyak 41 orang atau 71,9% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 16 orang atau 28.1% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data responden menurut jenis kelamin, jumlah terbanyak yaitu laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 7

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	3	5.3	5.3	5.3
	20-25 tahun	21	36.8	36.8	42.1
	26-30 tahun	24	42.1	42.1	84.2
	>30 tahun	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2023

Berdasarkan Tabel 7, dari seluruh responden berjumlah 57 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Sebanyak 3 orang atau 5,3% berusia <20 tahun, sebanyak 21 orang atau 36,8% berusia dan sebanyak 16 orang atau 28.1% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data responden menurut jenis kelamin, jumlah terbanyak yaitu laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 8

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	45	78.9	78.9	78.9
	D3	3	5.3	5.3	84.2
	S1	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2023

Berdasarkan data diatas, dari seluruh responden berjumlah 57 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Sebanyak 41 orang atau 71,9% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 16 orang atau 28.1% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data responden menurut jenis

kelamin, jumlah terbanyak yaitu laki-laki.

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari *instrument* kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur semua indikator sesuai dengan syarat yang telah ditentukan. Dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan valid, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid. Semua pernyataan indikator yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang mana r_{tabel} nya = 0,2609 artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat *valid*

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan dan bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dan bisa dilakukan secara berulang. Dasar pengambilan uji reliabilitas *cronbach alpha* menurut Wiratna Sujerweni (2014). Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS V25 uji statistik *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach alpha* pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lebih besar dari 0,6 yang artinya alat ukur yang digunakan reliabel sesuai dengan yang disyaratkan.

Teknik Analisis Data

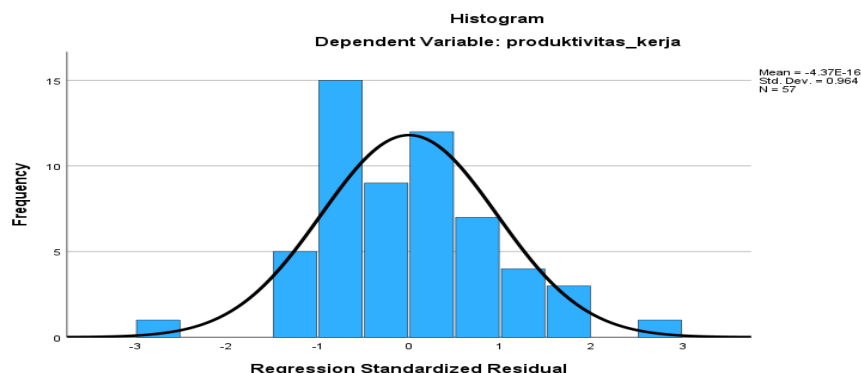
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam variabel *residual* dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini untuk menguji normal atau tidaknya sampel dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05. Acuan pengambilan keputusan di uji normalitas data pada P-Plot dan histogram adalah sebagai berikut menurut Ghozali (2018):

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

a. Normalitas Histogram



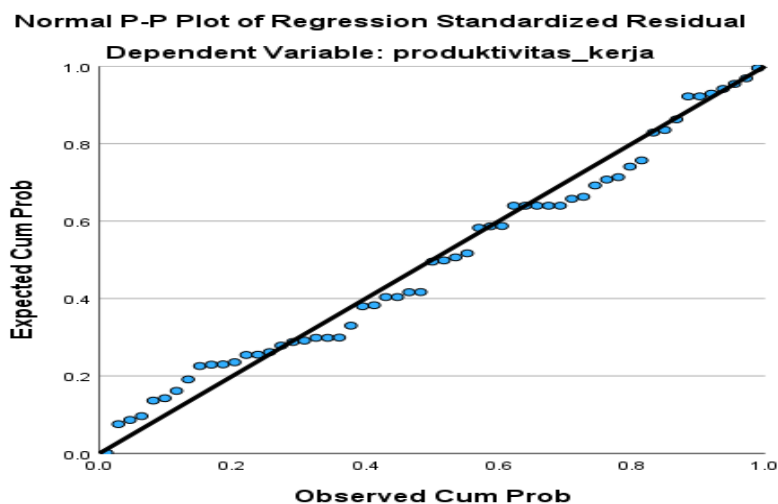
Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2023

Hasil pengolahan pada gambar diatas menunjukkan grafik histogram yang data nya menyebar secara simetris dan membentuk lonceng, maka dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Normalitas P-Plot



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas Normal P-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2023

Berdasarkan normal P-Plot diatasdapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Dari uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

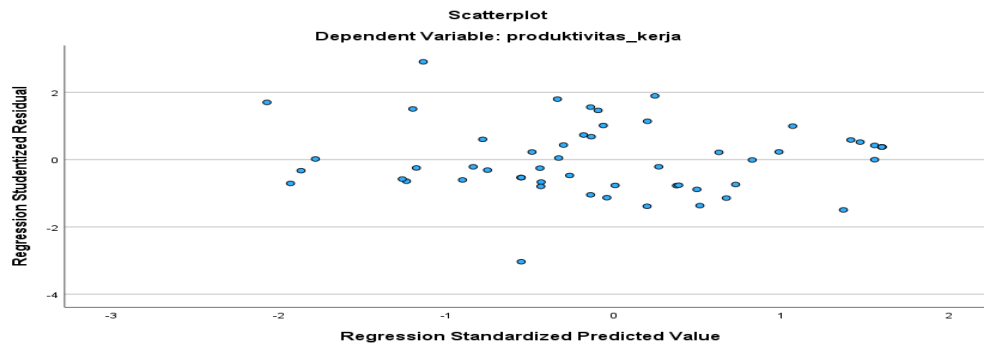
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai VIF dapat dihitung dengan formula:

- a) Jika $VIF > 10$, atau $tolerance < 0,10$ maka dinyatakan terjadi multikolinieritas
- b) Jika $VIF < 10$, atau $tolerance > 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil penelitian yang di uji melalui SPSS terlihat bahwa keseluruhan hasil nilai $Tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Apabila tidak terdapat pola tertentu, titik menyebar diatas dan dibawah angka nol, titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu seperti bergelombang, segitiga, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2023

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh penelliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai *factor predictor* dimanipulasi.

Tabel 9

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	9.948	3.514	
	komunikasi	.117	.172	.075
	disiplin_kerja	.206	.130	.177
	etos_kerja	.151	.142	.142
	beban_kerja	.622	.166	.497

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2023

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Jika variabel bebas X1, X2, X3, X4 dalam keadaan nol, maka produktivitas kerja bernilai sebesar 9.948
- Jika variabel lain dalam keadaan konstan, maka rata-rata kenaikan satu satuan variabel komunikasi akan berpengaruh pada kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,117
- Jika variabel lain dalam keadaan konstan, maka rata-rata kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja akan berpengaruh pada kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,206
- Jika variabel lain dalam keadaan konstan, maka rata-rata kenaikan satu satuan variabel etos kerja akan berpengaruh pada kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,151
- Jika variabel lain dalam keadaan konstan, maka rata-rata kenaikan satu satuan variabel beban kerja akan berpengaruh pada kenaikan produktivitas kerja sebesar 0.622

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X1, X2, X3, X4 benar-benar berpengaruh terhadap Y secara terpisah atau parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan derajat signifikan 5% dalam arti ($\alpha=0,05$). T tabel di dapatkan menggunakan rumus = $(a/2 ; n-K-1)0,05/2; 57-4-1=0,025; 52 = 2,00665$

Keterangan:

n= sampel

k= jumlah variabel independen (4)

a = 0,05 = tingkat kepercayaan = 95%

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. H0 diterima dan Ha ditolak, apabila t hitung < t tabel atau sig>0,05, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
2. H0 ditolak dan Ha diterima, apabila t hitung > t tabel atau sig<0,05, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 10
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	9.948	3.514		2.831	.007
	komunikasi	.117	.172	.075	.679	.500
	disiplin_kerja	.206	.130	.177	1.580	.120
	etos_kerja	.151	.142	.142	1.062	.293
	beban_kerja	.622	.166	.497	3.759	<.001

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2023

Penjelasan dari uji t diatas adalah:

- 1) X1 terhadap Y dengan t hitung<t tabel atau 0,679<2,00665 dan nilai sig 0,500>0,05 menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam
- 2) X2 terhadap Y dengan t hitung<t tabel atau 1,580<2,00665 dan nilai sig 0,120>0,05 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam
- 3) X3 terhadap Y dengan t hitung<t tabel atau 1,062<2,00665 dan nilai sig 0,293>0,05 menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam
- 4) X4 terhadap Y dengan t hitung>t tabel atau 3,759>2,00665 dan nilai sig 0,001<0,05 menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam

Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara bersama-sama. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha=0,05$). F tabel di dapatkan

menggunakan rumus = $(K ; n-K) = (4 ; 57-4) = 2.55$

Keterangan:

n= sampel

k= jumlah variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Apabila F hitung < F tabel atau sig>0,05, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
2. Apabila F hitung > F tabel atau sig<0,05, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 11
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	411.528	4	102.882	17.261	.000 ^b
Residual	309.946	52	5.960		
Total	721.474	56			

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), beban_kerja, disiplin_kerja, komunikasi, etos_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2023

Dengan demikian diketahui F hitung (17,261)>F tabel (2,55) dengan sig (0,000) < 0,05, artinya bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.537	2.441

a. Predictors: (Constant), beban_kerja, disiplin_kerja, komunikasi, etos_kerja

b. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2023

Dari *output* Tabel 12 dapat diketahui nilai R^2 (*adjusted R Square*) adalah 0,537. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Diperoleh hasil variabel komunikasi memiliki t hitung<t tabel atau 0,679<2,00665 dan nilai sig 0,500>0,05 menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, variabel komunikasi berpengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktrima (2020) yang menghasilkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian kali ini komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dikarenakan pada responden penelitian yaitu karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi, komunikasi yang dilakukan di lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari di PT. Cakra Surya Konstruksi

Pengaruh Variabel disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Diperoleh hasil variabel komunikasi memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,580 < 2,00665$ dan nilai $sig\ 0,120 > 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafid (2018) yang menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian kali ini disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dikarenakan pada kenyataan di lapangan responden penelitian yaitu karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi tidak memperdulikan kedisiplinan yang telah diterapkan oleh perusahaan walaupun sudah ada peraturan yang tujuannya untuk menambah produktivitas kerja, dengan demikian kedisiplinan tidak membawa pengaruh keproduktifan kerja pada karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam

Pengaruh Variabel Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Diperoleh hasil variabel komunikasi memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,052 < 2,00665$ dan nilai $sig\ 0,293 > 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, variabel etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eviyana (2019) yang menghasilkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian kali ini etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dikarenakan berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan didapatkan bahwa responden yaitu karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi memutuskan etos kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti contohnya karyawan lebih memilih menunggu instruksi kerja daripada inisiatif sendiri, hal ini bisa menghambat keproduktifan kerja karyawan pada PT. Cakra Surya Konstruksi Batam

Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Diperoleh hasil variabel komunikasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,759 > 2,00665$ dan nilai $sig\ 0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis diterima, variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Trang (2021) yang menghasilkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian kali ini beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi yang mana karyawan tersebut merasa tidak terbebani dan tidak frustrasi oleh pekerjaan yang telah ditugaskan sehingga hal ini menyebabkan produktivitas kerja semakin meningkat.

Pengaruh Variabel komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar $17,261 > F$ tabel (2,55) dengan sig (0,000) $< 0,05$, artinya bahwa variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), etos kerja (X3) dan beban kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam
3. Variabel etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam
4. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam
5. Variabel komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam

Saran

- 1) Bagi perusahaan
 - a) Diharapkan perusahaan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam bisa memaksimalkan komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan yang nantinya bisa berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan
 - b) Diharapkan perusahaan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam menambah peraturan tentang kedisiplinan atau memberi sebuah penghargaan kepada karyawan yang sudah menaati aturan yang telah diterapkan supaya produktivitas kerja karyawan meningkat
 - c) Diharapkan perusahaan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam menstimulasi karyawan supaya memiliki etos kerja yang tinggi dan nantinya juga langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
 - d) Diharapkan perusahaan PT. Cakra Surya Konstruksi Batam lebih peduli dengan kesehatan mental karyawan seperti tidak membebani karyawan dengan beban kerja yang diberikan supaya produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah atau mengganti variasi variabel penelitian pada skripsi yang akan datang dikarenakan tentunya pasti ada variabel lain diluar variabel yang telah diteliti yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
- 3) Bagi akademisi maupun pembaca
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas tentang variabel, objek yang telah diteliti dan *output* yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Y. N., Ratnasari, S. L., Widyanti, R., Sutjahjo, G., Herminingsih, A., Elvais, K. P., ... & Syakinah, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di RS. BP. Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(2), 121-139.
- Fitriano, *et al* (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi 63, Colume 14, Nomor 1: 1-208. Jurnal Warta*, 14(1), 81-103
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Ginting. (2016). *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta : PT elex media komputindo
- Ginting. (2018). Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, May, 2.
- Hakim, A. R., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Achmad, A., Firmansyah, M., Suriani, S., ... & Andika, A. (2025). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kerja Dan Sosial, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(2), 64-79.
- Harianja, K., Ukhriyawati, C. F., Hakim, L., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Amin, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prima Karya Asih Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 27-42.
- Hardono, I., Ukhriyawati, C. F., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 33-47.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- Hasibuan, Malayu. (.2016.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Ismanto, W., Gultom, B., Susanti, E. N., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 294-308.
- Kusumawati, Y., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Diana, I. N., Haryani, D. S., Sutjahjo, G., ... & Amin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Sagulung Kota Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(3), 161-175.
- Lubis, A. E., Ratnasari, S. L., Susanto, A., Susanti, E. N., Achmad, A., Firmansyah, M., ... & Andika, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(3), 148-161.

- Lukito, *et al* (2018). “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 25(45):24–35.
- Mariani, *et al* (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244-999.
- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur’an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- Mogot, *et al* (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, S.L., Susanti, E.N., Ariyati, Y., Desi, V.T., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nasrul, H. W., Nasutioni, D., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Susanto, A., Munzir, T., ... & Sutjahjo, G. (2024). Pengaruh Koordinasi, Komunikasi, Penempatan, Budaya, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(3), 199-212.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H. W., Astawira, A., Ratnasari, S. L., Tamami, S., Susanto, A., Munzir, T., ... & Sutjahjo, G. (2024). Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 279-293.
- Oktrima. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Bintang Pratama Promosindo. *E-jurnal ilmiah universitas pamulang*. 6(4), 1-11
- Pratama, H., Susanti, E. N., Ismanto, W., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Salman, N. F. B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polres Lingga. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 71-86.
- Ratnasari, S.L., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Rusda, *et al*. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Mitra pada CV. Herbiglow Natural Skincare. *Journal of march management research*.4(1), 60–77.

- Sartika, D., Ratnasari, S. L., Oktavianti, O., Purwaningrum, A. H., Syahira, A., Inaose, H., & Fatuhrohimi, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Furniplus Asia. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 56-68.
- Shinta, *et al* (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
- Sihombing, J., Susanti, E. N., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., ... & Sutjahjo, G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Karya Nusantara. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 116-131.
- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*. 8 (2).
- Silalahi, *et al*. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibiria*, 9(2), 24–36.
- Subandi, S., Ratnasari, S.L., Nasrul, H.W., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Suharsono, S., Nasrul, H. W., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 60-70.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah* Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 346-362.
- Susanti, E.N., Ratnasari, S.L., Manalu, F.M., Pasaribu, A.K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (2), 171-181.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- Yulia, Y., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 1-13.