

**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL,  
DAN PROGRAM PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN PIDIE**

**Afdhaludz Dzikri<sup>1)</sup>, Zulkifli<sup>2)</sup>, Nyak Umar<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

Email: [afdh142@gmail.com](mailto:afdh142@gmail.com)

<sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

Email: [zulkifli.usman43@gmail.com](mailto:zulkifli.usman43@gmail.com)

<sup>3)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

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

<b>Info Artikel</b>	<b>ABSTRAK</b>
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 18-08-20025 Direvisi: 20-08-2025 Dipublikasikan: 18-09-2025</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kerja (X1), Komunikasi Internal (X2), dan Program Penghargaan (X3) terhadap Prestasi Karyawan (Y) secara simultan Karyawan pada Dinas Pertanian dan Pangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik purposive sampling sebanyak 120 responden yang merupakan pegawai aktif di lingkungan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 84.894 dan signifikansi <math>0.000 &lt; 0.05</math>. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja, komunikasi internal, dan program penghargaan secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam prediksi dan pengambilan keputusan terkait peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Keseimbangan Kerja, Komunikasi Internal, Program Penghargaan, Prestasi Karyawan</p>
<p>Nomor DOI 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p>Cara Mensitasi :</p> <p>Zikri, A. Zulkifli. Umar, N. 2025. Pengaruh Keseimbangan Kerja, Komunikasi Internal, Dan Program Penghargaan Terhadap Prestasi Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Pidie. 3 (3): 71-92.</p>	

<b>Article Info</b>	<b>ABSTRAK</b>
<p><i>Article History :</i>                      Received: 18-08-20025                      Revised: 20-08-2025.                      Published: 18-09-2025</p>	<p><i>This study aims to determine the simultaneous effect of Work Balance (X1), Internal Communication (X2), and Reward Program (X3) on Employee Performance (Y) among employees at the Agriculture and Food Service. The approach used in this study is quantitative with multiple linear regression analysis. The research sample was selected using purposive sampling, comprising 120 respondents who are active employees at the Agriculture and Food Department of Pidie District. The analysis results indicate that the three independent variables simultaneously have a significant impact on employee performance. This is evidenced by the calculated F value of 84.894 and significance of <math>0.000 &lt; 0.05</math>. These findings indicate that work-life balance, internal communication, and reward programmes collectively contribute significantly to improving employee performance. Thus, the regression model used in this study is deemed suitable for use in predicting and making decisions related to improving employee performance at the Agriculture and Food Department of Pidie Regency.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>Work-Life Balance, Internal Communication, Reward Program, Employee Performance</i></p>
<p><i>DOI Number :</i>                      10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>How to cite :</i>                      Zikri, A. Zulkifli. Umar, N. 2025. <i>The Impact of Work-Life Balance, Internal Communication, and Reward Programs on Employee Performance at the Office of Agriculture and Food Services, Pidie Regency.</i> 3 (3): 71-92.</p>	

## PENDAHULUAN

Prestasi karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintahan pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja optimal, yang dapat tercapai melalui berbagai upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi adalah memastikan karyawan dapat bekerja secara produktif sambil tetap merasa puas dan termotivasi di tempat kerja.

Keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi isu penting dalam meningkatkan prestasi karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan adanya kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja untuk menjaga produktivitas dan kepuasan karyawan.

Selain itu, komunikasi internal yang efektif juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dapat membangun rasa saling percaya, meningkatkan kerja sama tim, dan memastikan informasi yang penting disampaikan secara jelas dan tepat waktu. Namun, hambatan komunikasi sering kali menjadi kendala dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam organisasi yang memiliki struktur hierarki yang kompleks.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah program penghargaan. Penghargaan yang diberikan secara adil dan tepat sasaran dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Penghargaan juga memberikan pengakuan atas kerja keras karyawan, yang dapat meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Namun, kurangnya apresiasi atau penghargaan yang tidak tepat dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa beberapa aspek tersebut belum sepenuhnya dioptimalkan di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie. Beberapa karyawan menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kurangnya komunikasi yang

efektif antar unit kerja, serta penghargaan yang belum merata atau tidak sesuai ekspektasi. Hal ini berpotensi memengaruhi prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Keseimbangan kerja atau *work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang dapat membagi waktu, energi, dan perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini menjadi semakin penting dalam dunia kerja modern, karena tekanan kerja yang meningkat dapat memengaruhi kesehatan fisik, mental, dan hubungan sosial individu jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kerja, komunikasi internal, dan program penghargaan terhadap prestasi karyawan pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie, keseimbangan kerja menjadi aspek penting yang memengaruhi prestasi karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih termotivasi, memiliki kesehatan yang lebih baik, dan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Memahami dan mengelola faktor-faktor yang mendukung keseimbangan kerja dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie adalah lembaga yang berperan dalam mendukung Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas dan peran penting dalam pembangunan sektor pertanian dan ketahanan pangan di wilayah Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh.

## STUDI KEPUSTAKAAN

### Keseimbangan Kerja

Keseimbangan kerja adalah kondisi di mana seseorang mampu mengelola waktu, energi, dan perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, kesehatan, dan kegiatan sosial. Konsep ini sering disebut sebagai *work-life balance*. Keseimbangan kerja bertujuan untuk mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, serta menjaga kesejahteraan fisik dan mental individu.

Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan atau *Work-life balance* didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap waktu pribadi, perawatan keluarga, dan pekerjaan diintegrasikan dengan konflik peran yang minimal. Dalam masyarakat yang serba cepat saat ini, profesional sumber daya manusia mencari pilihan untuk memberi dampak positif pada keuntungan organisasi, meningkatkan moral karyawan, mempertahankan karyawan dengan nilai pengetahuan perusahaan, dan mengikuti tren tempat kerja. Bagi mereka yang berpikir bahwa yang utama tujuan dalam hidup adalah untuk bekerja, karir mereka menjadi inti dari kehidupan, (Rahmayati, 2021).

Namun, Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya pada perusahaan. Kepuasan kerja menurut adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila hubungan komunikasi sesama teman sekerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan harmonis, (Sukardi & Hendra Saputro, 2024).

Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Dengan begitu karyawan dapat merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan hal tersebut merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Di samping itu selain Komunikasi dan *Work-Life Balance*, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini akan berpengaruh

pada produktivitas kerja, motivasi kerja,kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja pegawai, (Rahmadhani & Zaman, 2024).

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi keseimbangan kerja, antara lain yaitu:

1. Kepuasan kerja.
2. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu).
3. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan).
4. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan). (Anwar et al., 2023).

### **Komunikasi Internal**

Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi, ide, dan pesan yang terjadi di dalam suatu organisasi untuk mendukung koordinasi, kolaborasi, dan pencapaian tujuan bersama. Komunikasi ini mencakup interaksi antara manajemen dengan karyawan, antar tim, atau antar individu dalam organisasi.

Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi dan dilakukan oleh para pihak internal dalam organisasi baik yang dilakukan secara formal maupun informal. Komunikasi internal dalam suatu organisasi umumnya lebih banyak menerapkan aspek komunikasi formal dan tertulis dalam pelaksanaannya, seperti komunikasi internal personal yaitu pemberitahuan melalui email mengenai kepentingan organisasi, memo dari atasan, surat pemberitahuan, peraturan yang dibuat oleh perusahaan, atau papan pengumuman yang tidak mengharuskan dua orang bertatap muka secara langsung.

Selain itu, adapun komunikasi internal kelompok dapat berupa kegiatan rapat rutin, evaluasi dan monitoring dimana pada umumnya menggunakan proses secara tatap muka atau bertemu langsung guna meminimalisir adanya kesalahpahaman karena pada umumnya kegiatan evaluasi membahas mengenai masalah, hambatan, kendala yang terjadi dalam suatu organisasi, (Tiorida, 2020).

Dengan adanya penyampaian dan penerimaan informasi yang baik melalui komunikasi internal, para anggota organisasi dapat menyamakan pandangan serta visi misi untuk kelangsungan kehidupan dalam organisasi dan mencapai tujuan bersama. Komunikasi internal yang terjalin dengan baik juga dapat membantu memupuk dan mempererat hubungan yang terjalin antara pihak eksternal organisasi, dimana hal ini tentunya akan dapat meningkatkan kekuatan organisasi itu sendiri. Dengan adanya pengelolaan komunikasi internal yang baik dapat membantu para pihak internal di organisasi dalam menjalankan tugas dan peranan mereka masing-masing, serta menciptakan suasana yang kondusif dan saling menghormati satu sama lain. Komunikasi internal digunakan sebagai cara untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman yang mungkin terjadi dalam organisasi, serta mempercepat penyelesaian konflik yang muncul dalam organisasi tersebut.(Tiorida, 2020).

Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Menurut Poppy Ruliana (2019:94) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara pada administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal dan vertikal didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. Dan adapun Indikator komunikasi internal adalah sebagai berikut: Komunikasi vertikal, Komunikasi horizontal, Komunikasi diagonal.

Menurut Brennan (dalam Effendy, 2020:122) : Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi manajemen) berlangsung (operasi dan manajemen).

Muhyadi dalam Kambey (2021:166), mengemukakan bahwa :“Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi. Antar anggota organisasi yang dimaksud adalah antar bawahan dengan pimpinan, pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan, yang saling berhubungan satu dengan lainnya dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.” Ruslan dalam buku Manajemen *Public Relations* dan Media Komunikasi (2019:156), menyatakan bahwa “Komunikasi internal adalah komunikasi yang dilaksanakan oleh masyarakat internal baik dari para karyawan kepada perusahaan atau sebaliknya”

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal merupakan suatu perilaku yang diaplikasikan di dalam organisasi untuk pertukaran informasi seperti pengiriman dan penerimaan pesan diantara orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut. Komunikasi internal ialah komunikasi yang dilakukan di dalam perusahaan/instansi tertentu, baik secara vertikal maupun horisontal. Komunikasi yang baik dan lancar akan mempengaruhi kinerja pegawai dan mempermudah lancarnya informasi yang diperlukan pegawai di dalam perusahaan maupun instansi untuk mencapai suatu tujuan. Komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya, (Prabawa & Paramarta, 2023)

Adapun indikator komunikasi internal yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Memberitahukan apa yang dilakukan bawahan pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan, dan rencana-rencana untuk waktu mendatang.
2. Menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum dipecahkan bawahan yang mungkin memerlukan beberapa macam bantuan.
3. Memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam unit-unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan.
4. Mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka dan organisasi, (Tiorida, 2020).

### **Program Penghargaan**

Program penghargaan adalah suatu inisiatif yang dirancang oleh organisasi, perusahaan, atau institusi untuk memberikan pengakuan dan apresiasi kepada individu atau kelompok atas prestasi, kontribusi, atau kinerja yang luar biasa. Tujuannya adalah untuk memotivasi, meningkatkan keterlibatan, dan mempertahankan individu yang berkontribusi secara signifikan. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik, (Sukardi & Hendra Saputro, 2024).

Sistem *reward* adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Sistem penghargaan berbasis kinerja merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personel agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sistem ini dibutuhkan perusahaan jika perusahaan memasuki lingkungan bisnis yang menuntut dipekerjakannya tenaga kerja dan alat produksinya terpadu menjadi satu dalam diri tenaga kerja. Sistem penghargaan di dalam perusahaan, maka kualitas kinerja dari para individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kinerjanya, (M.Trihudyatmanto & Sukardi Sukardi, 2023).

Dengan adanya sistem pengukuran kinerja, manajemen puncak memperoleh umpan balik dalam hal bertukar informasi yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kualitas serta kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh teori motivasi yang menganggap bahwa kebutuhan orang bergantung kepada apa yang telah mereka miliki. Dalam pengertian suatu kebutuhan yang telah terpenuhi bukan faktor motivator. Komponen sistem manajemen merupakan dasar yang tepat untuk menilai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dipakai untuk meningkatkan efektifitas organisasi, (M.Trihudyatmanto & Sukardi Sukardi, 2023).

Menurut Pitts (dalam Edirisooriya 2019:313) penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab. Chin-Ju (dalam Sajuyigbe, Bosede & Adeyami 2013:28) menyatakan bahwa penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Kinerja kelompok yang berhubungan dengan skema penghargaan sebuah kelompok atau tim dari karyawan dengan pembayaran tunai untuk mencapai target yang telah disetujui. Pemimpin memberikan reward pada saat hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Ada juga organisasi yang memberikan reward kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Berikut definisi reward menurut beberapa ahli:

1. Tohardi: *Reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.
2. Mahmudi: *Reward* adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.
3. Suharsimi Arikunto: *Reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki, (Irawan et al., 2020).

Dengan adanya pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Adapun indikator tersebut meliputi beberapa indikator utama yang bisa digunakan, antara lain sebagai berikut:

1. Keadilan dan Transparansi, Karyawan memahami kriteria dan mekanisme pemberian penghargaan. Tidak ada favoritisme dalam pemberian penghargaan. Kriteria penghargaan jelas dan dapat diukur.
2. Relevansi dengan Kinerja dan Prestasi. Penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian yang nyata dan terukur, yang ada hubungan langsung antara kinerja individu/tim dengan penghargaan yang diberikan.
3. Partisipasi dan Penerimaan Karyawan. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi dengan program ini, dan tingkat keterlibatan karyawan dalam program penghargaan cukup tinggi.
4. Dampak terhadap Motivasi dan Produktivitas. Terjadi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja setelah pemberian penghargaan. Produktivitas kerja meningkat setelah implementasi program penghargaan.
5. Variasi Jenis Penghargaan. Tersedia berbagai jenis penghargaan, seperti finansial (bonus, insentif), non-finansial (sertifikat, promosi, pengakuan publik) serta penghargaan disesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi karyawan.
6. Konsistensi dan Keberlanjutan Program. Program penghargaan dilakukan secara rutin dan tidak hanya sesekali dan Penghargaan diberikan dengan standar yang sama dari waktu ke waktu.
7. Efektivitas dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. Tingkat retensi karyawan meningkat setelah adanya program penghargaan dan Karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.
8. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan. Ada mekanisme untuk mengevaluasi keberhasilan program penghargaan dan Program terus disempurnakan berdasarkan *feedback* dari karyawan, (Irawan et al., 2020).

### **Prestasi Karyawan**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dalam mengerjakannya. Maka tidak ada salahnya jika perusahaan mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan suatu penghargaan atas prestasi mereka. Prestasi sangatlah penting karena hal tersebut dapat menunjang karir dari karyawan itu sendiri. Dalam mencapai prestasi, peneliti mendapati bahwa penempatan kerja dan kinerja karyawan sangat mempengaruhi prestasi mereka. Penempatan biasanya ditentukan oleh pengalaman dan kemampuan karyawan seperti seberapa lama karyawan bekerja dalam bidang pekerjaan tersebut atau adakah spesialisasi lain yang mendukung karyawan untuk menempati posisi tersebut, (Rudyanto Simanjuntak, 2021).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting agar karyawan bisa meraih prestasi dalam bekerja di perusahaan. Jika kinerja karyawan terus meningkat dari tahun ke tahun dan mengungguli karyawan lain, hal tersebut dapat dikatakan sebagai prestasi dikarenakan mereka mampu mencapai hal yang tidak dapat diraih orang lain. Tidak menutupi kemungkinan bahwa perusahaan akan memberikan apresiasi seperti : bonus ataupun piagam penghargaan. Peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan sehingga perusahaan dapat melihat seberapa bagus performa kerja karyawan mereka dan jika ada penurunan kinerja dapat diteliti titik permasalahannya kemudian diselesaikan sehingga penurunan tersebut bisa diminimalisir, (Rudyanto Simanjuntak, 2021).

Robbins (2003) kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja menggambarkan sejauhmana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edirisooriya (2014), mengukur kinerja karyawan dari dua indikator yaitu produktifitas karyawan dan penyelesaian tugas.

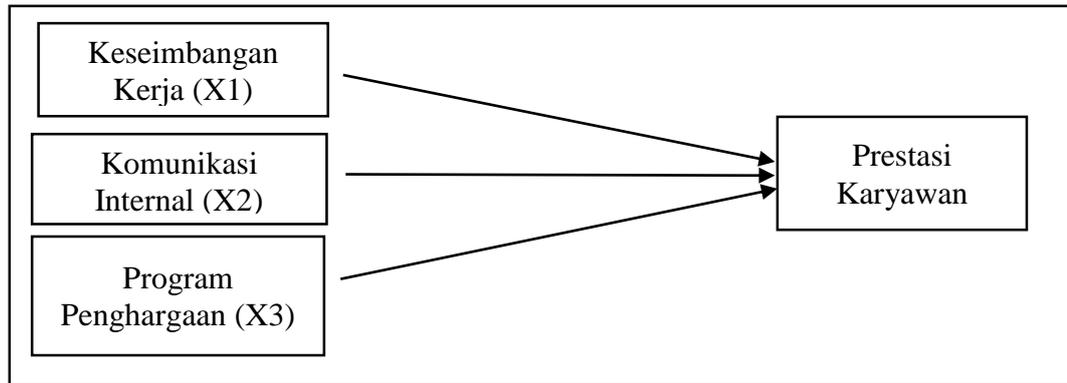
Selanjutnya ada beberapa indikator prestasi karyawan yang mestinya perlu dipahami, indikator tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Hasil Kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
4. Disiplin Waktu dan Absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas kerja.
6. Kecekatan Mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, (Mangngi et al., 2018)

### **Kerangka Pemikiran**

Untuk menggambarkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen maka kerangka konseptual dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Skema Pemikiran



### Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan, adapun hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub>: Keseimbangan kerja, komunikasi internal, dan program penghargaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi karyawan pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

H<sub>2</sub>: Keseimbangan kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

H<sub>3</sub>: Komunikasi internal berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

H<sub>4</sub>: Program penghargaan berpengaruh terhadap prestasi karyawan pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

### METODE PENELITIAN

#### Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie yang beralamat di Jl. Prof. A. Majid Ibrahim, Cot Teungoh, Kota Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh 24112.

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Misalnya peneliti ingin memahami tingkat perataan laba pada perusahaan manufaktur yang go publik, maka populasinya adalah seluruh perusahaan maufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia pada tahun pengamatan, (Ratna Wijayanti Daniar Paramita, 2021). Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja Majelis Pendidikan Daerah Kabupaten Pidie yang berjumlah 120 Pegawai, yang terdiri dari 68 orang ASN dan 52 orang Honorer.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberap anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin peneliti meneliti seluruh populasi. Oleh karena itu diperlukan perwakilan populasi. Dengan meneliti sampel maka peneliti dapat menarik kesimpulan yang mengeneralisasi untuk seluruh populasinya, (Ratna Wijayanti Daniar Paramita, 2021).

Penelitian yang menggunakan sampel ini dikenal sebagai studi sampling, Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka

makin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan umum). Jadi pada dasarnya tidak ada anggota yang paling tepat tergantung tingkat kesalahan yang dikehendaki.

Tingkat kepercayaan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga. “Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, (Ummul Aiman, Karimuddin Abdullah & Suryadin Hasda, Zahara Fadilla, Masita, Taqwin, 2022)

### **Pengujian Hipotesis**

Uji F dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel independen Keseimbangan Kerja, Komunikasi Internal, dan Program Penghargaan, secara bersama-sama terhadap variabel dependen berupa Prestasi Karyawan. Rancangan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan F (F Value) lebih besar dari 0,05 ( $\alpha > 5\%$ ), maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka demikian  $H_0$  diterima;
- b. Sebaliknya jika nilai signifikan F (F Value) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha < 5\%$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama digunakan koefisiensi determinasi ( $R^2$ ). Nilai koefisiensi determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 bermakna variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent, (Savitri et al., 2021).

Hipotesis yang sudah dirumuskan kemudian harus diuji. Pengujian ini akan membuktikan  $H_0$  atau  $H_a$  yang akan diterima. Jika  $H_a$  diterima maka  $H_0$  ditolak. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel terdapat hubungan yang erat atau saling berperan, antara variabel bebas yaitu dalam penelitian ini adalah Pengaruh Keseimbangan Kerja, Komunikasi Internal, dan Program Penghargaan serta variabel terikat prestasi karyawan, maka dilakukan uji hipotesis nol dimana pengambilan keputusan hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*).

Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas instrumen baru boleh dilakukan setelah data diuji dan keduanya terpenuhi dengan nilai yang telah ditentukan keduanya. Selanjutnya instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner dianalisis menggunakan SPSS. 25. Uji validitas dilakukan pada 4 variabel yang dibagi menjadi 2 (dua) bagian, bagian pertama 3 variabel independen, dan bagian kedua 1 variabel dependen. Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner maka perlu dilakukan uji validitas. Uji *validitas product moment pearson correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner.

Adapun tiga variabel independen yaitu: Keseimbangan Kerja (X1), Komunikasi Internal (X2), Program Penghargaan (X3), Sedangkan variabel dependen adalah Prestasi Karyawan (Y).

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

No	Pengaruh Keseimbangan Kerja, Komunikasi Internal dan Program Penghargaan Terhadap Prestasi Karyawan Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie				
	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi r hitung	Nilai Kritis r Tabel	Keterangan Hasil
1	Prestasi Karyawan (Y)	Y1	967	0,1779	Valid
		Y2	935	0,1779	Valid
		Y3	961	0,1779	Valid
		Y4	979	0,1779	Valid
2	Keseimbangan Kerja (X1)	X1.1	939	0,1779	Valid
		X1.2	937	0,1779	Valid
		X1.3	887	0,1779	Valid
		X1.4	964	0,1779	Valid
3	Komunikasi Internal (X2)	X2.1	811	0,1779	Valid
		X2.2	817	0,1779	Valid
		X2.3	757	0,1779	Valid
		X2.4	921	0,1779	Valid
4	Program Penghargaan (X3)	X3.1	862	0,1779	Valid
		X3.2	809	0,1779	Valid
		X3.3	809	0,1779	Valid
		X3.4	809	0,1779	Valid
		X3.5	804	0,1779	Valid
		X3.6	846	0,1779	Valid
		X3.7	804	0,1779	Valid
		X3.8	761	0,1779	Valid
		X3.9	905	0,1779	Valid

Diolah dengan SPSS Tahun 2025

Dasar Pengambilan Keputusan Uji Validitas dapat dipahami yaitu:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table
  - a. Jika nilai r hitung  $>$  r table, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
  - b. Jika nilai r hitung  $<$  r table, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
2. Membandingkan Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05
  - a. Jika nilai Sig. (2-tailed) dan *Pearson Correlation* bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid.
  - b. Jika nilai sig. (2-tailed)  $<$  0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai negative, maka item soal angket tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson, seluruh item pada variabel prestasi karyawan, keseimbangan kerja, komunikasi internal, dan program penghargaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.1779). Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Uji Realibilitas**

No	Pengaruh Keseimbangan Kerja, Komunikasi Internal dan Program Penghargaan Terhadap Prestasi Karyawan Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupatenpidie				
	Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Koofisien Alfa	Keterangan Hasil
1	Prestasi Karyawan (Y)	Y1	0.991	0,06	Reliabel
		Y2	0.984	0,06	Reliabel
		Y3	0.991	0,06	Reliabel
		Y4	0.985	0,06	Reliabel
2	Keseimbangan Kerja (X1)	X1.1	0.983	0,06	Reliabel
		X1.2	0.971	0,06	Reliabel
		X1.3	0.973	0,06	Reliabel
		X1.4	0.984	0,06	Reliabel
3	Komunikasi Internal (X2)	X2.1	0.919	0,06	Reliabel
		X2.2	0.931	0,06	Reliabel
		X2.3	0.915	0,06	Reliabel
		X2.4	0.915	0,06	Reliabel
4	Program Penghargaan (X3)	X3.1	0.976	0,06	Reliabel
		X3.2	0.977	0,06	Reliabel
		X3.3	0.973	0,06	Reliabel
		X3.4	0.973	0,06	Reliabel
		X3.5	0.973	0,06	Reliabel
		X3.6	0.974	0,06	Reliabel
		X3.7	0.976	0,06	Reliabel
		X3.8	0.974	0,06	Reliabel
		X3.9	0.977	0,06	Reliabel

Diolah dengan SPSS Tahun 2025

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan reliable jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) di atas 0,70. Hasil Reliabilitas Berdasarkan Variabel: Variabel Y: Prestasi Karyawan, Y1 hingga Y4 memiliki Alpha antara 0.984 – 0.991 Artinya: Sangat reliable. Kesimpulan: Instrumen untuk mengukur prestasi karyawan sangat konsisten. Variabel X1: Keseimbangan Kerja, X1.1 – X1.4 memiliki Alpha antara 0.971 – 0.984. Artinya: Sangat reliable. Kesimpulan: Pertanyaan tentang keseimbangan kerja disusun dengan sangat baik dan saling mendukung satu sama lain.

Variabel X2: Komunikasi Internal. X2.1 – X2.4 memiliki Alpha antara 0.915 – 0.931. Artinya: Sangat reliable. Kesimpulan: Semua item komunikasi internal memiliki konsistensi yang kuat. Variabel X3: Program Penghargaan. X3.1 – X3.9 memiliki Alpha antara 0.973 – 0.977, Artinya: Sangat reliable. Kesimpulan: Banyaknya item (9 pertanyaan) tetap menghasilkan reliabilitas sangat tinggi, menunjukkan pertanyaan tersebut mengukur aspek yang sangat seragam. Perlu diperhatikan bahwa dalam tabel Anda, semua koefisien alpha ditulis "0.06", yang kemungkinan adalah: Salah penulisan/penempatan angka (typo), karena tidak logis jika alpha item-item tinggi (0.97–0.99) tapi kemudian ada angka 0.06 yang tidak cocok secara makna reliabilitas. Angka "0.06" mungkin adalah standar kesalahan (standard error) atau nilai lain, bukan koefisien alpha utama. Seluruh variabel (Y, X1, X2, X3) menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

**Pembahasan**

**Uji Asumsi Klasik Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan**

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Untuk mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Terdapat dua varian uji ini: satu sampel, yang mengukur kesesuaian distribusi sampel dengan distribusi teoritis, dan dua sampel, yang menilai kesamaan atau keidentikan dua sampel independen. Uji ini termasuk dalam kategori non-parametrik, meskipun sering digunakan untuk menilai normalitas data. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui data variabel terikat dalam penelitian berdistribusi dengan normal melalui suatu analisis grafik dan statistik. Dalam penelitian ini, yang berusaha dicari tahu adalah apakah, Keseimbangan Kerja (X1), Komunikasi Internal (X2), Program Penghargaan (X3), Sedangkan variable dependen adalah Prestasi Karyawan (Y) berdistribusi dengan normal. Baiknya, distribusi yang hampir atau berada di angka normal dalam model regresi akan menghasilkan analisis yang berkualitas.

Syarat dalam uji normalitas yang digunakan untuk mengambil keputusan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* adalah:

- a. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05* maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.  
Hal ini berarti data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05* maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  
Hal ini berarti data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	72.26554957
Most Extreme Differences	Absolute	.436
	Positive	.436
	Negative	-.366
Test Statistic		.436
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Diolah dengan SPSS Tahun 2025

Data pada table 4.1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) adalah 0,200 > 0.05 yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari alpha yang ditetapkan sebesar 0,05. Hasil tersebut menggambarkan bahwa seluruh variabel secara keseluruhan memiliki distribusi yang normal. Nilai

Signifikansi (Asymp. Sig. = 0.200): Nilai ini lebih besar dari 0.05, sehingga tidak ada cukup bukti untuk menolak  $H_0$ . Artinya, data residual mengikuti distribusi normal. *Most Extreme Difference* (0.436): Ini adalah nilai maksimal dari perbedaan kumulatif antara distribusi residual dengan distribusi normal teoretis.

Walaupun nilainya terlihat besar, keputusan tetap berdasarkan nilai signifikansi. Mean Residual = 0: Ini sesuai dengan asumsi regresi bahwa residual memiliki rata-rata mendekati nol. Kesimpulan Analisis: Asumsi normalitas residual terpenuhi, karena nilai signifikansi > 0.05. Dengan demikian, model regresi yang digunakan bisa dianggap memenuhi salah satu asumsi klasik regresi, yaitu normalitas residual. Uji ini menguatkan validitas statistik inferensial (uji-t dan uji-F) pada model Anda, karena salah satu syarat utamanya telah terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas sebagai suatu keadaan dimana terjadi korelasi linear yang *perfect* atau *exact* diantara sebagian atau semua variabel bebas dalam model regresi, sehingga menyulitkan untuk mengidentifikasi variabel bebas dan variabel terikatnya yaitu: Keseimbangan Kerja (X1), Komunikasi Internal (X2), Program Penghargaan (X3), Sedangkan variable dependen adalah Prestasi Karyawan (Y). Variabel bebas yang saling berkorelasi akan menyebabkan identifikasi hubungan atau dampak tiap variabelnya terhadap variabel terikat menjadi sulit. Multikolinieritas adalah fenomena ketika terdapat ketergantungan linear yang kuat atau sempurna antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Hal ini bisa menyebabkan masalah dalam analisis regresi, mengurangi keakuratan estimasi, dan membuat interpretasi hasil menjadi sulit. Setelah hasil estimasi maka dapat dilakukan uji Multikolinieritas yang dapat dilihat dari nilai *varians inflation factor* (VIF) sebagai berikut:

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardize		Standardize	t	Sig.	Collinearit	
		d Coefficients	Std.	d Coefficients			y Statistics	Tolerance
		B	Error	Beta				
1	(Constant)	3.670	.967		3.795	.000		
	Keseimbangan Kerja	.836	.053	.855	15.689	.000	.909	1.100
	Komunikasi Internal	-.113	.056	-.117	-2.034	.044	.821	1.218
	Program Penghargaan	.017	.016	.059	1.074	.285	.897	1.114

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

Diolah dengan SPSS Tahun 2025

Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *Tolerance* digunakan untuk mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Kriteria yang digunakan untuk mengambil keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai *Tolerance* < 0,01 dan nilai VIF > 10 maka terdapat masalah multikolinieritas.

Table 4.7 di atas menjelaskan bahwa, Persamaan Regresi Linear Berganda (*Unstandardized Coefficients*). Persamaan regresi berdasarkan nilai koefisien (*unstandardized*):  $Y=3.670+0.836X_1-0.113X_2+0.017X_3$ ,  $Y=3.670+0.836X_1-0.113X_2+0.017X_3$ . Dengan: Y = Prestasi Karyawan, X1 = Keseimbangan Kerja, X2 = Komunikasi Internal, X3 = Program Penghargaan

### Interpretasi Koefisien

(Konstanta)=3.670, Artinya, jika semua variabel independen = 0, maka nilai prestasi karyawan = 3.670. Keseimbangan Kerja ( $X_1$ ) = 0.836. Positif dan signifikan ( $t = 15.689, p = 0.000$ ). Setiap peningkatan 1 satuan keseimbangan kerja akan meningkatkan prestasi karyawan sebesar 0.836 satuan, asalkan variabel lain tetap.

Komunikasi Internal ( $X_2$ ) = -0.113. Negatif dan signifikan ( $t = -2.034, p = 0.044 < 0.05$ ). Setiap peningkatan 1 satuan komunikasi internal justru menurunkan prestasi karyawan sebesar 0.113 satuan. Ini menunjukkan pengaruh negatif, yang mungkin disebabkan oleh kualitas komunikasi yang tidak efektif (perlu ditelusuri lebih lanjut).

Program Penghargaan ( $X_3$ ) = 0.017, Positif tetapi tidak signifikan ( $t = 1.074, p = 0.285 > 0.05$ ). Artinya, meskipun ada pengaruh positif, namun tidak cukup kuat secara statistik untuk mempengaruhi prestasi karyawan secara signifikan.

### Standardized Coefficients (Beta)

Ini berguna untuk melihat variabel mana yang paling dominan: Keseimbangan Kerja:  $\beta = 0.855$  pengaruh paling besar, Komunikasi Internal:  $\beta = -0.117$ , Program Penghargaan:  $\beta = 0.059$ . Dapat disimpulkan bahwa, Keseimbangan kerja adalah faktor paling dominan dalam memengaruhi prestasi karyawan.

### Multikolinearitas

Dilihat dari nilai: **Tolerance** > 0.1 dan **VIF** < 10

**Tabel 5 Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Keseimbangan Kerja	0.909	1.100	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi Internal	0.821	1.218	Tidak terjadi multikolinearitas
Program Penghargaan	0.897	1.114	Tidak terjadi multikolinearitas

Diolah dengan SPSS Tahun 2025

Dapat disimpulkan bahwa, Keseimbangan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Komunikasi Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Program Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Tidak ada masalah multikolinearitas dalam model ini.

### Uji Heteroskedastisitas

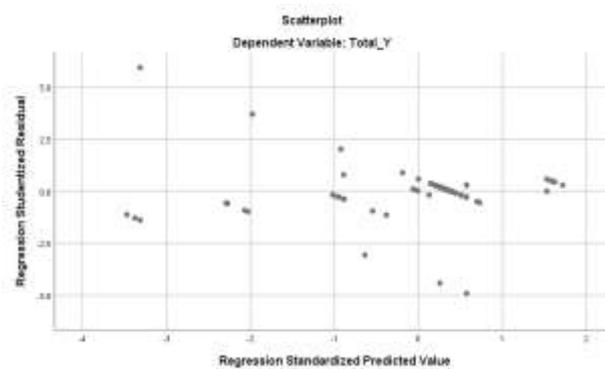
Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual tetap disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas ( tidak terjadi heteroskedastisitas ). Dikatakan bebas dari heteros kalau signifikan > 0,05, tetapi kalau  $\leq 0,05$  itu telah mengandung masalah heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya lakukan dengan uji Glejser yaitu meregresikan nilai

absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan dan tingkat kepercayaan mencapai 5% maka akan diaktakan ada indikasi heterokedastisitas.

Model regresi dikatakan heteroskedastisitas apabila variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak tetap. Sebaliknya, apabila variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka model regresi tersebut dinamakan homoskedastisitas. Jika nilai probabilitas atau signifikan  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas atau signifikan  $< 0,05$  maka data terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot antara nilai variable terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah prediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang diambil adalah sebagai berikut:

- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika pola tertentu titik-titik yang ada membentuk suatu pola teratur, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka telah terjadi gejala hetoskedastisitas.

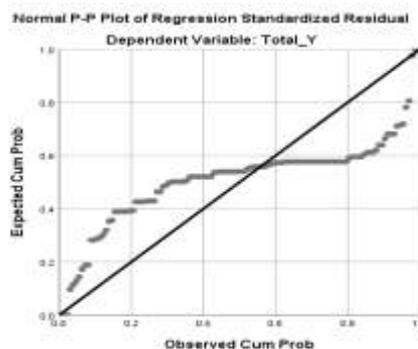
**Gambar 2 Uji Scatterplot**



Diolah dengan SPSS Tahun 2025

Berdasarkan Gambar diatas hasil uji scatterplot di atas. Grafik ini digunakan untuk melihat apakah residual menyebar secara normal. Jika titik-titik residual mengikuti garis diagonal (lurus dari kiri bawah ke kanan atas), maka asumsi normalitas terpenuhi. Dalam grafik Anda, titik-titik sebagian besar berada dekat garis diagonal, meskipun ada sedikit penyimpangan kecil. Residual cenderung berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Ciri Heteroskedastisitas pada Grafik Scatter: Jika pola titik acak dan menyebar merata, tidak membentuk pola tertentu tidak ada heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

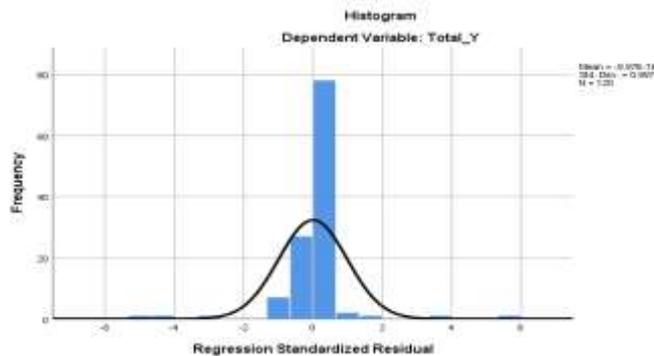
**Gambar 3 Grafik Histogram Normal**



Diolah dengan SPSS Tahun 2025

Gambar di atas merupakan grafik histogram normal, probability p-p plot menampilkan distribusi normal sebagai garis lurus diagonal. Dalam distribusi data residual yang normal, garis yang merepresentasikan data residual akan sejajar dengan garis diagonal, sementara nilai-nilai ekstrim rendah dan tinggi cenderung sedikit dengan mayoritas data berada di tengah. Jika titik-titik pada grafik membentuk garis diagonal dan tersebar sepanjang garis tersebut, menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

**Gambar 4 Grafik P-Plot**



Diolah dengan SPSS Tahun 2025

Gambar diatas merupakan grafik p-plot yang ada di atas, Analisis Histogram, Histogram menunjukkan distribusi residual (kesalahan prediksi). Sebagian besar residual berada di sekitar angka 0, membentuk kurva lonceng (bell-shaped curve). Garis hitam lengkung adalah distribusi normal teoretis. Hasil yang Terlihat; Distribusi simetris di sekitar nol indikasi bahwa residual tersebar secara normal. Tidak ada puncak ganda (multimodal) atau distribusi miring parah. Nilai mean: sangat mendekati nol ( $-9.97E-16=0$ ), Standar deviasi residual: 0.967 mendekati 1 (cukup baik). Dapat disimpulkan bahwa. Asumsi normalitas residual terpenuhi Residual menyebar secara mendekati normal, yang berarti model regresi memenuhi syarat untuk interpretasi lebih lanjut secara statistik.

### Uji Autokorelasi

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. Salah satu cara yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam regresi linear berganda adalah dengan Uji Durbin Watson (DW). Uji D-W merupakan salah satu uji yang banyak dipakai untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi. Hampir semua program statistik sudah menyediakan fasilitas untuk menghitung nilai d yang menggambarkan koefisien DW). Oleh karena itu, diperlukan uji autokorelasi yang dilakukan dengan cara menghitung lebih dulu data residual menggunakan perhitungan Durbin-Watson (D-W).

**Tabel 6**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.692	1.746	2.007
a. Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X3, Total_X2					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Diolah dengan SPSS Tahun 2025

**Tabel 7**  
**Hasil analisis**

Statistik	Nilai	Penjelasan
R	0.836	Koefisien korelasi antara semua variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y). Menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara variabel.
R Square (R <sup>2</sup> )	0.699	Menunjukkan bahwa 69.9% variabilitas dari prestasi karyawan (Total_Y) dapat dijelaskan oleh variabel Keseimbangan Kerja (X1), Komunikasi Internal (X2), dan Program Penghargaan (X3).
Adjusted R Square	0.692	Nilai R <sup>2</sup> yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel. Nilai ini tetap tinggi, menunjukkan bahwa model masih relevan dan stabil.
Std. Error of the Estimate	1.746	Mengukur standar deviasi dari error/residual. Semakin kecil nilainya, semakin baik model dalam memprediksi.
Durbin-Watson	2.007	Ini mengukur autokorelasi residual. Nilai ideal adalah sekitar 2. Karena nilainya mendekati 2, maka tidak ada autokorelasi dalam residual (sudah memenuhi asumsi klasik).

Data tabel di atas menunjukkan bahwa, model regresi ini sangat baik, dengan kemampuan prediksi cukup tinggi (R<sup>2</sup> = 69.9%), serta tidak ada masalah autokorelasi (Durbin-Watson = 2.007). Data juga sebelumnya telah menunjukkan normalitas residual terpenuhi. Diperkuat oleh hasil sebelumnya dan Keseimbangan Kerja menjadi variabel yang paling signifikan memengaruhi Prestasi Karyawan.

#### **Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama (Uji F)**

Uji F-Statistik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu dengan cara melihat signifikan  $\alpha = 5\%$ . Apabila tingkat signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya secara bersama-sama variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya jika tingkat signifikan lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak artinya secara bersama-sama variabel bebas tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Uji F merupakan suatu pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat:

Syarat dalam uji F yang digunakan untuk mengambil keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung > F tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.
- b. Jika nilai F hitung < F tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.

Syarat dalam uji F dengan melihat nilai signifikansi pada tingkat  $\alpha$  yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ .

- a) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka seluruh variabel bebas secara bersama- sama berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.
- b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka seluruh variabel bebas secara bersama- sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.

**Tabel 8 Uji ANOVA Regresi**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792.040	3	264.013	84.894	.000 <sup>b</sup>
	Residual	360.752	116	3.110		
	Total	1152.792	119			
a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Program Penghargaan, Keseimbangan Kerja, Komunikasi Internal						

Diolah dengan SPSS Tahun 2025

Table Hasil uji F hitung Tujuan uji ANOVA regresi: Menguji apakah secara simultan (bersama-sama) variabel independen (Keseimbangan Kerja, Komunikasi Internal, dan Program Penghargaan) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan (Y). Nilai F hitung = 84.894, dan nilai signifikansi = 0.000  $< 0.05$  Ini berarti model regresi secara keseluruhan signifikan. Kesimpulan uji ANOVA: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara ketiga variabel bebas terhadap prestasi karyawan. Model layak digunakan untuk prediksi atau pengambilan keputusan.

### Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah suatu pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menguji masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam menentukan hasil pada uji hipotesis ini, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau dengan membandingkan nilai probabilitas dengan taraf signifikan yang sudah ditentukan.

Syarat dalam uji t yang digunakan untuk mengambil keputusan sebagai berikut:

- a) Jika nilai t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.
- b) Jika nilai t hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.

Syarat dalam uji t dengan melihat nilai signifikansi pada tingkat  $\alpha$  yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ .

- a) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.
- b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.

**Tabel 9**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.670	.967		3.795	.000
	Keseimbangan Kerja	.836	.053	.855	15.689	.000
	Komunikasi Internal	-.113	.056	-.117	-2.034	.044
	Program Penghargaan	.017	.016	.059	1.074	.285

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

Diolah dengan SPSS Tahun 2025

Table diatas menunjukkan hasil uji variable secara parsial. Penjelasan Per Variabel:

1. Keseimbangan Kerja (X1): Koefisien B = 0.836, signifikan pada p = 0.000. Artinya, setiap peningkatan keseimbangan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan prestasi karyawan sebesar 0.836 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Beta = 0.855. Ini adalah variabel yang paling dominan memengaruhi prestasi karyawan.
2. Komunikasi Internal (X2). Koefisien B = -0.113, p = 0.044 < 0.05. Artinya, secara mengejutkan, semakin tinggi komunikasi internal justru menurunkan prestasi karyawan, sebesar 0.113 satuan. Perlu dievaluasi kualitas komunikasi, bukan hanya kuantitas. Mungkin terjadi komunikasi yang membingungkan, tidak terbuka, atau tidak efektif.
3. Program Penghargaan (X3). Koefisien B = 0.017, namun tidak signifikan (p = 0.285 > 0.05). Artinya, pemberian penghargaan belum memberikan dampak nyata terhadap prestasi karyawan. Bisa jadi karena tidak konsisten, tidak relevan, atau tidak memotivasi. Persamaan Regresi Linear Berganda  $Y=3.670+0.836X_1-0.113X_2+0.017X_3$  = 3.670 + 0.836X<sub>1</sub> - 0.113X<sub>2</sub> + 0.017X<sub>3</sub>

Dapat disimpulkan bahwa, Prestasi Karyawan (Y), Keseimbangan Kerja (X1), Komunikasi Internal (X2) dan Program Penghargaan (X3), berpengaruh positif dan signifikan, dan paling dominan. Model regresi layak digunakan (dari ANOVA: F = 84.894, p = 0.000). Tidak terjadi autokorelasi (Durbin-Watson = 2.007) dan normalitas residual terpenuhi.

## Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data uji statistik penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 25. Kemudian, diketahui juga bahwa Prestasi Karyawan (Y), Keseimbangan Kerja (X1), Komunikasi Internal (X2) dan Program Penghargaan (X3), baik berpengaruh secara maupun parsial secara simultan. Berikut penjelasan hipotesis dari masing-masing variabel secara simultan.

### 1. Keseimbangan Kerja (X1), Berpengaruh Terhadap Prestasi Karyawan.

Hasil uji t hitung menunjukkan Keseimbangan Kerja (X1), Berpengaruh Terhadap Prestasi Karyawan, nilai t hitung variable Keseimbangan kerja (X1), 15.689 > 0.05,. Disebabkan t hitung > t tabel dan sig > 0.05, maka H1 diterima dan H0 ditolak, yang artinya bahwa Keseimbangan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dina Dika Sukma Rahmadhani dan Kamar Zaman (2024), "*Pengaruh komunikasi, kesejahteraan dan komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa rental mobil di Pekanbaru*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, kesejahteraan, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini memberikan wawasan penting namun masih terbatas dalam konteks organisasi yang berupaya meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengintegrasikan elemen-elemen seperti komunikasi, kesejahteraan karyawan, dan komitmen organisasi, yang memainkan peran kritis dalam memengaruhi kinerja karyawan dan daya saing industri rental mobil.

## **2. Komunikasi Internal (X2), berpengaruh terhadap Berpengaruh Terhadap Prestasi Karyawan.**

Hasil analisis regresi linear berganda dan t hitung Komunikasi Internal (X2). Koefisien B = -0.113,  $p = 0.044 < 0.05$ . Artinya, secara mengejutkan, semakin tinggi komunikasi internal justru menurunkan prestasi karyawan, sebesar 0.113 satuan. Perlu dievaluasi kualitas komunikasi, bukan hanya kuantitas. Mungkin terjadi komunikasi yang membingungkan, tidak terbuka, atau tidak efektif. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ardi Sukardi dan Arie Hendra Saputro, (2024), "*Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung*"

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian membuktikan bahwa, Komunikasi, *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Papandayan Cocoa Industries Bandung. Koefisien determinasi sebesar 0.60% artinya Kepuasan Kerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Komunikasi (X1), *Work-Life Balance* (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **3. Program Penghargaan (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan.**

Hasil Uji t hitung pada variabel Program Penghargaan (X3). Koefisien B = 0.017, namun tidak signifikan ( $p = 0.285 > 0.05$ ). Artinya, pemberian penghargaan belum memberikan dampak nyata terhadap prestasi karyawan. Bisa jadi karena tidak konsisten, tidak relevan, atau tidak memotivasi.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dilla Nuramdhani dan Estu Mahanani (2023). "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ*" tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ memiliki dampak sebesar 71.1% terhadap kepuasan kerja karyawan PT.XYZ.

## **4. Keseimbangan Kerja (X1), Komunikasi Internal (X2) dan Program Penghargaan (X3), secara simultan berpengaruh Terhadap Prestasi Karyawan.**

Hasil uji F hitung didapatkan nilai Komunikasi Internal, dan Program Penghargaan) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan (Y). Nilai F hitung = 84.894, dan nilai signifikansi =  $0.000 < 0.05$  Ini berarti model regresi secara keseluruhan signifikan. Kesimpulan uji ANOVA: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara ketiga variabel bebas terhadap prestasi karyawan. Model layak digunakan untuk prediksi atau pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil yang Anda sampaikan: F hitung = 84.894, Signifikansi (p-value) = 0.000 (lebih kecil dari 0.05), Variabel independen: Keseimbangan Kerja, Komunikasi Internal, dan Program Penghargaan,

Variabel dependen (Y): Prestasi Karyawan. Uji F digunakan untuk melihat apakah secara bersama-sama (simultan) semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis:

$H_0$  (nol): Tidak ada pengaruh signifikan simultan variabel X terhadap Y.

$H_1$  (alternatif): Ada pengaruh signifikan simultan variabel X terhadap Y.

Karena nilai F hitung (84.894) > F tabel, dan Nilai signifikansi (0.000) < 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Keseimbangan Kerja, Komunikasi Internal, dan Program Penghargaan terhadap Prestasi Karyawan. Artinya, ketiga variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada prestasi karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 84.894 dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa:

1. Keseimbangan Kerja, Komunikasi Internal, dan Program Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.
2. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan valid untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.
3. Dengan demikian, kombinasi ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian kerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, C. R., Dipoadmodjo, T. S. P., Haeruddin, M. I. W., Tawe, A., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 457–463. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.52>
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-Journal Adm. Publik*, 8(1), 9507–9521.
- M.Trihudyatmanto, & Sukardi Sukardi. (2023). Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Serat Acitya*, 12(1), 45–54. <https://doi.org/10.56444/sa.v12i1.554>.
- Mangngi, R. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 207–224.
- Prabawa, I. K. I., & Paramarta, W. A. (2023). Penerapan Komunikasi Internal Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Denpasar. *Analisis*, 13(1), 29–38. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2501>.
- Rahmadhani, D. S., & Zaman, K. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kesejahteraan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Rental Mobil di Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 747. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3041>.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>.

- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, N. R. dan R. B. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.).
- Savitri, C., Faddila, S. P., Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., & Sihombing, P. (2021). Statistik Multivariat Dalam Riset. In *Widina* (Issue 15018).
- Sukardi, A., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1772>.
- Tiorida, K. M. dan E. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86–97. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.227>.
- Ummul Aiman, Karimuddin Abdullah, M. J., & Suryadin Hasda, Zahara Fadilla, Masita, Taqwin, M. E. S. dan K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.