



## Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga

### *The Effects of Leadership, Communication, and Work Ethic on Employee Performance at Owabong Waterpark Purbalingga*

Salma Alfia Nabila<sup>1</sup>, Dyah Supriatin<sup>2</sup>, Agustin Riyan Pratiwi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Perwira Purbalingga

<sup>1</sup>salmaalfia71@gmail.com

<sup>2</sup>dyah.raisha@unperba.ac.id

<sup>3</sup>agustinriyan@unperba.ac.id

#### **ABSTRACT**

Human resources are important assets that determine the success of an organization in achieving its goals. Employee performance is influenced by several factors, including leadership, communication, and work ethic. This study aims to analyze the influence of leadership, communication, and work ethic on employee performance at Owabong *Waterpark* Purbalingga. The study used a quantitative approach with a population of 131 employees and a sample of 130 employees selected using purposive sampling techniques. Data collection was carried out through questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the help of SmartPLS 4. The results showed that leadership, communication, and work ethic each had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. This model explained 72.1% of the variance in employee performance. The research findings indicate that improving leadership quality, communication effectiveness, and strengthening work ethic can encourage improved employee performance.

**Keywords:** Communication; Employee performance; Leadership; Work ethic

#### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kepemimpinan, komunikasi dan etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 131 karyawan dan sampel sebanyak 130 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan etos kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Model ini menjelaskan 72,1% varians dalam kinerja karyawan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, efektivitas komunikasi, serta penguatan etos kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Etos kerja; Kepemimpinan; Komunikasi; Kinerja karyawan



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang tinggi akan mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan (R. Setiawan, 2016). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan, meningkatkan kualitas pelayanan, serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Tupti et al., 2022). Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas organisasi, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target perusahaan dan menurunkan daya saing organisasi.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Kondisi tersebut juga berlaku pada sektor pariwisata yang mengutamakan kualitas pelayanan sebagai faktor utama dalam menciptakan kepuasan pelanggan. Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang memiliki kontribusi penting terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia (Nurwati et al., 2020). Perkembangan sektor pariwisata tidak hanya memberikan dampak terhadap peningkatan pendapatan daerah, tetapi juga mampu menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Dalam pengelolaannya, keberhasilan suatu destinasi wisata sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan pengelola.

Owabong *Waterpark* Purbalingga merupakan salah satu destinasi wisata air terbesar dan paling populer di Kabupaten Purbalingga yang memiliki peran penting dalam mendukung sektor pariwisata daerah (Palastri, 2020). Sebagai perusahaan jasa yang bergerak di bidang pariwisata, Owabong *Waterpark* Purbalingga dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan berkualitas kepada setiap pengunjung. Untuk mewujudkan pelayanan tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi dan pra-penelitian dengan pihak perusahaan, diketahui bahwa kinerja karyawan masih mengalami fluktuasi dimana kinerja karyawan menurun dari 88,8% pada tahun 2023 menjadi 76,5% pada tahun 2024 dan hanya sedikit meningkat menjadi 78,9% pada tahun 2025. Selain itu masih terdapat beberapa kendala yang berkaitan dengan kepemimpinan, seperti instruksi yang kurang konsisten, pemberian motivasi yang belum optimal, serta sistem penghargaan dan promosi jabatan yang dianggap belum merata oleh sebagian karyawan. Masalah komunikasi juga teridentifikasi, seperti masih ditemukan ketidaktepatan penyampaian informasi dan juga kurangnya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Terdapat beberapa karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu cukup lama namun belum memperoleh promosi jabatan maupun penghargaan yang sesuai sehingga berpengaruh terhadap semangat dan motivasi kerja mereka, kondisi tersebut menunjukkan bahwa etos kerja masih menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui peningkatan kualitas kepemimpinan, efektivitas komunikasi dan penguatan etos kerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Rahyono & Alansori (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan

komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut menyarankan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menindaklanjuti saran tersebut, penelitian ini menambahkan variabel etos kerja sebagai faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penambahan variabel etos kerja didukung oleh penelitian Silvy, Taufik & Ade (2023) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesenjangan teoritis dan empiris tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai proses kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan pekerjaannya dalam organisasi (Silas et al., 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha dan komitmen seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang meliputi pencapaian, produktivitas, serta efisiensi dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Silalahi et al., 2022).

Kinerja mencakup ekspektasi terhadap bagaimana individu diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan, termasuk aspek kuantitas, kualitas, serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas tersebut. Dengan demikian, konsep ini menekankan pada kontribusi efektif karyawan dalam mencapai standar yang ditetapkan oleh organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan kepada individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang bertujuan untuk mendukung pencapaian sasaran, visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Saputri & Indriyani (2026) kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu kualitas (mutu) menunjukkan tingkat ketepatan, kerapian, dan kesesuaian hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kuantitas (jumlah) berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Waktu (jangka waktu) mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang diberikan. Kerja sama antar karyawan menunjukkan kemampuan karyawan untuk berkoordinasi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Biaya berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya dan anggaran secara efektif dan efisien sehingga dapat meminimalkan pemborosan. Pengawasan menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa memerlukan pengawasan yang terlalu ketat dari atasan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara mandiri dan bertanggung jawab.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara mendasar merupakan kombinasi ilmu dan seni yang memungkinkan seseorang mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Adriyanti et al., 2023). Kepemimpinan turut membentuk cara pengikut memahami berbagai peristiwa, mengatur serta menjalankan kegiatan untuk meraih target, menjaga keterkaitan kerja sama dan kelompok kolaborasi, serta mendapatkan bantuan dan dukungan dari pihak luar kelompok atau organisasi (Asmadi et al., 2025).

Menurut Setiawan (2018) terdapat beberapa model kepemimpinan yang sering digunakan di lingkungan profesional. Masing-masing model memiliki ciri khas dan dampak unik terhadap semangat kerja, kepuasan, serta produktivitas pegawai. Berikut uraian mengenai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional:

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang mendorong atau mengilhami karyawan untuk mengubah diri mereka sendiri, sehingga mereka bekerja dengan raksasa dalam mencapai tujuan bersama (Rizaldy, 2024).

Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan ini akan menumbuhkan sikap loyalitas pada karyawan, rasa hormat terhadap atasan, dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa, Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses di mana pemimpin dan anggota kelompoknya saling bekerja sama untuk meningkatkan nilai moral dan motivasi mereka.

Menurut Aria Widjaja (2018) kepemimpinan transformasional dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu kharisma menunjukkan kemampuan pemimpin menjadi teladan yang dihormati dan dipercaya oleh karyawan. Motivasi inspiratif mencerminkan kemampuan pemimpin dalam memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi. Stimulasi intelektual menunjukkan kemampuan pemimpin mendorong karyawan berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah. Perhatian individual menggambarkan kemampuan pemimpin memberikan perhatian, bimbingan, dan dukungan sesuai dengan kebutuhan serta potensi masing-masing karyawan

b. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional yaitu dimana seorang pemimpin menekankan imbalan dan hukuman berdasarkan pencapaian kinerja serta kepatuhan terhadap aturan. Gaya kepemimpinan ini mencerminkan perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, pemberian arahan, serta pengelolaan hubungan kerja dengan karyawan (Nasdir et al., 2016).

Pemimpin menetapkan tujuan, kriteria, dan tanggung jawab yang jelas, memberikan ketidakseimbangan atas pencapaian sasaran, serta menerapkan sanksi atas pelanggaran. Hubungan kerja dalam gaya ini bersifat kontraktual, di mana karyawan memenuhi ekspektasi organisasi dan pemimpin memberikan kompensasi berdasarkan hasil kerja.

Menurut Widjaja et al. (2018) kepemimpinan transaksional dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu imbalan kontingen (*contingent reward*) menunjukkan kemampuan pemimpin dalam memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerja. Manajemen ekspresi aktif (*active management by exception*) mencerminkan peran pemimpin dalam mengawasi pekerjaan secara aktif dan segera melakukan tindakan korektif apabila terjadi kesalahan. Manajemen ekspresi pasif (*passive management by exception*) menunjukkan bahwa pemimpin akan mengambil tindakan setelah terjadi penyimpangan atau permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

## Komunikasi

Komunikasi merupakan proses di mana seseorang (komunikator) mengirimkan rangsangan (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan) (Lilla et al., 2024). Keberhasilan komunikasi dipengaruhi oleh beberapa unsur seperti ketegasan pesan, kemahiran komunikasi, dan tanggapan penerima. Komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap mengetahui tentang berbagai macam hal yang relevan

Komunikasi yang berlangsung di dalam perusahaan ini dikenal sebagai komunikasi bisnis. Di lingkungan perusahaan, para anggota saling berinteraksi melalui komunikasi, yang disebut sebagai

komunikasi internal (Artarini & Tihurua, 2024). Dalam konteks bisnis, komunikasi dapat diklasifikasikan berdasarkan apakah dilakukan secara verbal atau non-verbal. Namun, mengingat sifat resmi komunikasi bisnis, penekanan utamanya diberikan pada komunikasi verbal. Meski demikian, dalam praktiknya, pemahaman terhadap komunikasi non-verbal juga diperlukan.

Menurut Nuryadi (2025) komunikasi dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu komunikasi vertikal merupakan komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan untuk menyampaikan instruksi, informasi, maupun umpan balik terkait pekerjaan. Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang berlangsung antar karyawan atau antarbagian yang memiliki tingkat jabatan yang sama guna mendukung koordinasi dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi diagonal\* merupakan komunikasi yang terjadi antara individu atau unit kerja yang berbeda tingkat jabatan dan berbeda bagian untuk memperlancar penyampaian informasi serta penyelesaian pekerjaan dalam organisasi.

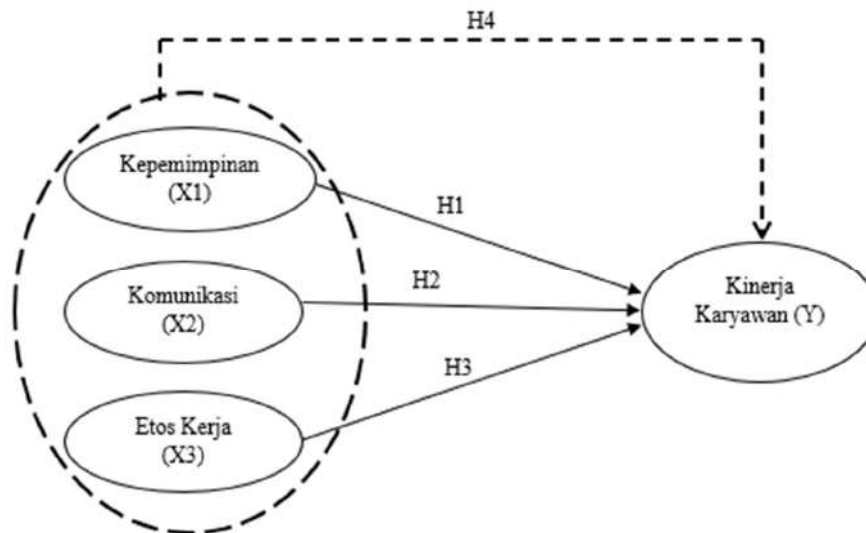
### **Etos Kerja**

Etos kerja adalah keseluruhan kepribadian individu, yang mencakup cara ia mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberi makna pada berbagai hal, sehingga mendorongnya untuk bertindak dan mencapai hasil yang optimal atau kinerja tinggi (Nawira, 2022). Menurut Sahir et al., (2021) etos kerja merupakan kumpulan perilaku kerja positif yang berasal dari kerja sama yang kuat, keyakinan dasar, serta komitmen penuh terhadap paradigma kerja yang terintegrasi.

Etos kerja melibatkan emosi, komunikasi, serta perilaku karyawan di lingkungan perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua elemen di perusahaan termasuk pola pikir, sikap, dan tindakan terpengaruh oleh etos kerja yang berlaku (Nawira, 2022). Etos kerja Merujuk pada watak atau karakteristik yang dimiliki oleh suatu kelompok nasional atau kelompok rasial. Etos kerja di dalam sebuah perusahaan tidak akan terbentuk secara spontan, melainkan harus dikembangkan melalui proses serius yang terstruktur, yang melibatkan seluruh sumber daya manusia dalam suatu rangkaian sistem dan instrumen pendukung.

Menurut Eka Refany Putri (2022) etos kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu kerja keras menunjukkan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jujur menunjukkan sikap terbuka, dapat dipercaya, dan bertindak sesuai dengan fakta dalam menjalankan pekerjaan. Tanggung jawab merupakan kesediaan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan serta mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya. Rajin mencerminkan kemauan dan konsistensi karyawan dalam bekerja secara aktif serta tidak mudah menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti, sebagaimana disajikan berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan menguji pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono & Lestari (2021) penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi penelitian berjumlah 131 karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga, dengan sampel sebanyak 130 responden yang ditentukan menggunakan teknik *puposive sampling*. Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan, komunikasi, etos kerja, dan kinerja karyawan.

Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Pengujian meliputi uji model pengukuran (Outer Model) yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* terdiri *fornell-lacker discriminant validiy* dan HTMT, AVE, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, serta pengujian inner model yang meliputi uji R-Square, *structural equation model*, uji hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan *path coefficient* (Parsial) dan Regression F (Simultan).

## HASIL

### Uji Model Pengukuran (*Outer Loading*)

#### *Convergent validity*

*Convergent validity* dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruksya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap instrumen ( $> 0,75$ ).

Tabel 1. Loading Factor

| Variabel             | Indikator | Outer Loading | Keterangan |
|----------------------|-----------|---------------|------------|
| Kepemimpinan (X1)    | X1.1      | 0,835         | Valid      |
|                      | X1.2      | 0,839         | Valid      |
|                      | X1.3      | 0,824         | Valid      |
|                      | X1.4      | 0,829         | Valid      |
|                      | X1.5      | 0,863         | Valid      |
| Komunikasi (X2)      | X2.1      | 0,908         | Valid      |
|                      | X2.2      | 0,870         | Valid      |
|                      | X2.3      | 0,855         | Valid      |
| Etos Kerja (X3)      | X3.1      | 0,821         | Valid      |
|                      | X3.2      | 0,801         | Valid      |
|                      | X3.3      | 0,831         | Valid      |
|                      | X3.4      | 0,822         | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.1      | 0,795         | Valid      |
|                      | Y1.2      | 0,869         | Valid      |
|                      | Y1.3      | 0,834         | Valid      |
|                      | Y1.4      | 0,810         | Valid      |

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 1 menjelaskan bahwa nilai instrumen pada masing-masing variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0,75.

### ***Discriminant Validity***

*Discriminant validity* digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep pada variabel laten tidak sama dengan variabel yang lain.

Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity

|                      | Etos Kerja (X3) | Kepemimpinan (X1) | Kinerja Karyawan (Y) | Komunikasi (X2) |
|----------------------|-----------------|-------------------|----------------------|-----------------|
| Etos Kerja (X3)      | 0,819           |                   |                      |                 |
| Kepemimpinan (X1)    | 0,722           | 0,838             |                      |                 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,742           | 0,754             | 0,827                |                 |
| Komunikasi (X2)      | 0,598           | 0,673             | 0,745                | 0,878           |

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 2 menunjukkan bahwa semua akar dari AVE (*Fornell-Lacker Criterion*) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variabel lainnya. Nilai akar AVE variabel X1 dengan variabel X1 adalah sebesar 0,838, nilai tersebut lebih besar dari pada korelasinya dengan konstruk lainnya, yaitu dengan X2 sebesar 0,673 dan variabel Y sebesar 0,754.

Tabel 3. Nilai HTMT

|                  | Etos Kerja | Kepemimpinan | Kinerja Karyawan | Komunikasi |
|------------------|------------|--------------|------------------|------------|
| Etos Kerja       |            |              |                  |            |
| Kepemimpinan     | 0,826      |              |                  |            |
| Kinerja Karyawan | 0,880      | 0,854        |                  |            |
| Komunikasi       | 0,707      | 0,765        | 0,869            |            |

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 3 menunjukkan bahwa semua nilai HTMT antar konstruk dalam model penelitian memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan metode HTMT, semua nilai HTMT menunjukkan lebih kecil dari 0,90, sehingga validitas diskriminan dapat dikatakan terpenuhi.

#### ***Average Variance Extracted, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha***

Tabel 4. *Average Variance Extracted, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

| Variabel         | Cronbach's alpha | Keandalan komposit (rho_a) | Keandalan komposit (rho_c) | Rata-rata varians diekstraksi (AVE) |
|------------------|------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Etos Kerja       | 0,836            | 0,837                      | 0,891                      | 0,670                               |
| Kepemimpinan     | 0,895            | 0,899                      | 0,922                      | 0,703                               |
| Kinerja Karyawan | 0,846            | 0,849                      | 0,897                      | 0,684                               |
| Komunikasi       | 0,852            | 0,864                      | 0,910                      | 0,771                               |

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4 menunjukkan hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang reliabel dengan nilai variabel  $>0,70$  hal tersebut menunjukkan konsisten dan stabilitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini. Sehingga semua konstruk atau variabel pada penelitian ini baik dan pernyataan digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik.

#### **Pengujian Inner Model**

##### ***Uji R-Square***

Tabel 5. Nilai R-Square

| Variabel         | R-square | Adjusted R-square |
|------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan | 0,721    | 0,714             |

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5 menunjukkan nilai *R-Square* pada variabel kinerja karyawan 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan etos kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 72,1% sedangkan sisanya 27,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti penelitian ini.

##### ***Uji Hipotesis***

Tabel 6. Path Coefficient (Parsial)

|                                  | Sampel asli (O) | Rata-rata sampel (M) | Standar deviasi (STDEV) | T statistik ( O/STDEV ) | Nilai P (P values) |
|----------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|
| Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan | 0,271           | 0,270                | 0,078                   | 3,455                   | 0,001              |
| Komunikasi -> Kinerja Karyawan   | 0,368           | 0,367                | 0,069                   | 5,323                   | 0,000              |
| Etos Kerja -> Kinerja Karyawan   | 0,326           | 0,329                | 0,064                   | 5,097                   | 0,000              |

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, diperoleh nilai t-statistik kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar  $3,455 > 1,96$  atau dapat dilihat pada *p-value* yang menunjukkan nilai  $0,001 < 0,05$ . Untuk nilai t-statistik komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $5,323 > 1,96$  atau dapat dilihat pada *p-value* yang menunjukkan nilai  $0,000 < 0,05$ . Nilai t-statistik etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $5,097 > 1,96$ , atau dapat dilihat pada *p-value* yang menunjukkan nilai  $0,000 < 0,05$ .

Tabel 7. Regresi F (Simultan)

|            | Sum square | df  | Mean square | F       | P value |
|------------|------------|-----|-------------|---------|---------|
| Total      | 83,962     | 129 | 0,000       | 0,000   | 0,000   |
| Error      | 23,758     | 126 | 0,189       | 0,000   | 0,000   |
| Regression | 60,537     | 3   | 20,068      | 106,428 | 0,000   |

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, diperoleh Regression F sebesar 106,428 dengan *p-value*  $0,000 < 0,05$ .

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel kepemimpinan (X1), diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,455 yang artinya lebih besar dari t tabel atau juga dapat dilihat pada *p value* yang menunjukkan nilai  $0,001 < 0,05$ , yang artinya terdapat pengaruh signifikan, dan pada nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,271 yang menunjukkan arah hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga. Dalam teori perilaku organisasi dijelaskan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku dan sikap kerja karyawan (Maudinah et al., 2025).

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel komunikasi (X2), diperoleh nilai t statistik 5,323 yang artinya lebih besar dari t tabel atau juga dapat dilihat pada *p value* yang menunjukkan nilai  $0,000 < 0,05$ , yang artinya terdapat pengaruh signifikan, dan pada nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,368 yang menunjukkan arah hubungan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga. Dari hasil analisis ini dapat diinterprestasikan bahwa alasan karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga semangat bekerja dikarenakan karyawan menilai bahwa komunikasi yang diberikan sudah cukup baik. Dalam teori perilaku organisasi, komunikasi merupakan proses penting dalam penyampaian informasi, koordinasi dan kerja sama antar individu dalam organisasi (Maudinah et al., 2025).

### Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel etos kerja (X3), diperoleh nilai t statistik sebesar 5,097 yang artinya lebih besar dari t tabel atau juga dapat dilihat pada *p value* yang menunjukkan nilai  $0,000 < 0,05$ , yang artinya terdapat pengaruh signifikan, dan pada nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,326 yang menunjukkan arah hubungan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian,

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa alasan karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga semangat bekerja dikarenakan karyawan menilai bahwa etos kerja yang diberikan sudah cukup baik. Dalam teori perilaku organisasi dijelaskan bahwa perilaku individu dalam bekerja dipengaruhi oleh sikap, motivasi, dan nilai kerja yang dimiliki (Maudinah et al., 2025).

### **Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan**

Pada pengujian secara simultan, diperoleh nilai Regression F kepemimpinan, komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 106,428 dengan p-value  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan, komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga. Berdasarkan teori perilaku organisasi, perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh cara pemimpin mengarahkan karyawan, proses komunikasi dalam lingkungan kerja, serta sikap dan perilaku kerja yang dimiliki setiap individu (Maudinah et al., 2025). Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta mendukung pengembangan kemampuan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa komunikasi yang efektif dapat memperlancar penyampaian informasi, instruksi kerja, serta memperkuat koordinasi antar individu dalam perusahaan. Selain itu, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa sikap kerja yang ditandai dengan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja. Secara simultan, kepemimpinan, komunikasi, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong *Waterpark* Purbalingga. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling mendukung dan memperkuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adriyanti, Fitriani, L., & Shandra, B. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sulselbar cabang jeneponto. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13.
- Aria Widjaja, M. Y., Yasid, M., & Misno, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Yayasan Nurul Hayat. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 11(1), 77. <https://doi.org/10.26740/bisma.v11n1.p77-103>

- Artarini, H., & Tihurua, F. (2024). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Menunjang Pelayanan Publik Komisi Penyiaran Indonesia (Studi Kasus KPI Pusat). *Jurnal Fakultas Ilmu Komunikasi*, IV(2), 1–18.
- Asmadi, I., Suhendra, A. D., Ayu, A., Hussaen, S., & Safria, D. (2025). *Manajemen Kepemimpinan Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0*. PT Penerbit Naga Pustaka.
- Eka Refany Putri, A., Muslih, B., & Kusuma Hadi Soedjoko, D. (2022). Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopkar PT Gudang Garam, Tbk “Mekar” Kediri. *YUME : Journal of Management*, 2021, 350–356.
- Lilla, M. S., Wahyu, B., Nadhiroh, U., Fakultas, M., Univesitas, E., & Kadiri, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Sinar Wijaya Motor. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(4), 64–78.
- Maudinah, N. H., Mahfud, & Suban, A. (2025). Memahami Perilaku Individu Dalam Teori Manajemen: Kunci Menuju Organisasi Yang Efektif. *Educational Leadership*, 4(2), 149–161.
- Nasdir, Nongkeng, H., & Budiman. (2016). The Influence Of Competence, Leadership Style, And Motivation Of Employee Performance to Transportation Department Of Bantaeng. *Journal Of Management*, 1(2), 1–22.
- Nawira, A. (2022). The Influence Of Reliability, Work Ethic And Discipline To The Employee. *Indonesian Journal Of Economy Studies*, 1(1), 50–65. [journal.siddiqinstitute.org/ijes%0AIndonesian](http://journal.siddiqinstitute.org/ijes%0AIndonesian)
- Nurwati, D., Muhammad, A. S., & Suswaini, E. (2020). Analisis Jejaring Pelaku Pariwisata Di Kabupaten Bintan : Studi Pada Event Ironman Bintan. *Jurnal Sosiohumaniora Kodepena Information Center for Indonesian Social Sciences*, 1.
- Nuryadi, D. P., Sukarelawati, & Ruhimat. (2025). Journal of Innovative and Creativity Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Horizontal Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Darya Varia Laboratoria. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 776–785.
- Palastri, T. (2020). *Ragam Wahana Seru Wisata Owabong Purbalingga dan Kisah Sejarahnya*. <https://djawanews.com/travel/ragam-wahana-seru-wisata-owabong-purbalingga-dan-kisah-sejarahnya-15872?>
- Rahyono, & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Rizaldy, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional pada keterlibatan kerja dalam organisasi perubahan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 1–7.
- Sahir, S. H., Mawati, A. T., Hasibuan, A., Simarmata, N. I. P., & Tanjung, R. (2021). *Pengembangan Dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Saputri, S. T., & Indriyani, F. (2026). Analisis Penerapan Key Performance Indicator ( KPI ) Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di PT Sunio Citra Teknologi Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 309–318. <https://doi.org/10.62387/naafi.v1i6.395>
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan PT. PLN (Persero) AREA Surakarta). *Prima Ekonomika*, 9(1), 48–64.
- Setiawan, R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata : Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1, 23–35.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan Magdalena. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 22(September), 334–354.
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Silvy, Taufik, Ade, F. (2023). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Dunia*, 5(2), 57–67. <http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>

- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian KOMUNIKASI (Kuantitatif, Kualitataif, dan Cara Mudah Menulis Artikel pada Jurnal Internasional)* (Sunarto (ed.)). Bandung: PT Alfabeta.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(September), 161–176.