SURPLUS: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS
Tahun 2026, Volume 4, Nomor 2, Bulan Januari-Juni: hlm 393-406
e-ISSN: 2964-7665 | URL: https://yptb.org/index.php/sur | e-Mail: jurnalq17@gmail.com

Lisensi: CC-BY
DOI: https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1683

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, KOMPETENSI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PRATA WAROENG 8 BENGKONG KOTA BATAM

Suci Maulan Tarisa[1*], Muhammad Sidik[2], & Adnan[3]
[*1-3] S-1 Manajemen Universitas Ibnu Sina Batam
[*]e-Mail : sucimaulan90@gmail.com

Submit Tgl: 11-April-2026 Diterima Tgl: 13-April-2026 Diterbitkan Tgl: 17-April-2026

Abstract: *In the competitive culinary sector of Batam, effective internal communication, work competence, and workload management are crucial for employee performance at family-owned restaurants like Prata Waroeng 8 Bengkong. This study aims to analyze the partial and simultaneous influence of internal communication (X1), work competence (X2), and workload (X3) on employee performance (Y). Employing a quantitative explanatory approach, the research surveyed all 32 employees using a Likert scale 1-5 questionnaire, validated through r count > r table and Cronbach's Alpha > 0.60, analyzed via multiple linear regression in SPSS with classical assumption tests. Results reveal that internal communication (sig=0.007) and work competence (sig=0.005) significantly influence performance individually, while workload does not (sig=0.650); simultaneously, they explain 59.4% variance (R^2=0.594, F sig=0.000). It is concluded that enhancing communication channels and competence training optimizes performance in small-scale culinary businesses, despite workload's insignificant effect.*

Keywords: *Workload; Internal Communication; Job Competencies; Employee Performance*

Abstrak: Di sektor kuliner kompetitif Batam, komunikasi internal efektif, kompetensi kerja, dan pengelolaan beban kerja krusial bagi kinerja karyawan restoran keluarga seperti Prata Waroeng 8 Bengkong. Penelitian ini menganalisis pengaruh parsial dan simultan komunikasi internal (X1), kompetensi kerja (X2), serta beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, survei dilakukan pada seluruh 32 karyawan dengan kuesioner skala Likert 1-5, divalidasi melalui r hitung > r tabel dan Cronbach's Alpha > 0,60, dianalisis regresi linier berganda SPSS dengan uji asumsi klasik. Hasil menunjukkan komunikasi internal (sig=0,007) dan kompetensi kerja (sig=0,005) berpengaruh signifikan secara parsial, beban kerja tidak (sig=0,650); secara simultan menjelaskan 59,4% varians (R^2=0,594, F sig=0,000). Disimpulkan peningkatan saluran komunikasi dan pelatihan kompetensi mengoptimalkan kinerja di usaha kuliner skala kecil, meskipun beban kerja tidak signifikan.

Kata kunci: Beban Kerja; Komunikasi Internal; Kompetensi Kerja; Kinerja Karyawan

Cara mengutip Tarisa, S. M., Sidik, M., & Adnan. (2026). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompetensi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Prata Waroeng 8 Bengkong Kota Batam. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(2), 393–406. https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1683

Copyright©2026: Suci Maulan Tarisa, Muhammad Sidik, & Adnan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, organisasi dihadapkan pada tuntutan adaptasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja menghadapi persaingan ketat dan perubahan lingkungan bisnis. Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam mengelola perekrutan, pengembangan, motivasi, dan evaluasi karyawan guna mencapai optimalisasi sumber daya, termasuk mengatasi pemborosan, konflik internal, dan ketidakefektifan pengambilan keputusan. Di Provinsi Kepulauan Riau (Kepri), khususnya Kota Batam sebagai pusat ekonomi strategis dekat Malaysia dan Singapura, dinamika demografis akibat migrasi tenaga kerja mendukung pertumbuhan sektor jasa seperti restoran, yang menuntut SDM kompeten di tengah ekspansi industri manufaktur, logistik, dan pariwisata (Susanto & Widodo, 2022; Pratama et al., 2023).

Prata Waroeng 8 Bengkong, usaha kuliner keluarga yang berkembang sejak 2012 dengan cabang di Bengkong (32 karyawan), Tiban Centre (20 karyawan), Batu Aji (12 karyawan), dan Sungai Harapan (4 karyawan), mewakili fenomena ini. Komunikasi internal melalui briefing pagi harian dan pelatihan satu bulan untuk karyawan baru mendukung standarisasi kompetensi kerja, meskipun jam operasional panjang (06.30-22.00) dengan sistem shift menimbulkan beban fisik-mental tinggi, terutama saat jam sibuk dan akhir pekan. Faktor-faktor ini saling terkait memengaruhi kinerja karyawan dalam menjaga kualitas produk dan pelayanan (Hidayat et al., 2021; Sari & Nugroho, 2024).

Permasalahan utama muncul dari kurangnya koordinasi antar karyawan, menyebabkan kesalahan kerja dan keterlambatan pelayanan, ditambah ketidakseimbangan beban kerja pada jam ramai yang menekan performa. Selain itu, sebagian karyawan kurang pengalaman dan penguasaan menu-teknik penyajian, sementara standar operasional tidak terdokumentasi baik, menghasilkan perbedaan antar shift, kebingungan antrian pelanggan, dan keterbatasan parkir yang mengurangi kunjungan. Kondisi ini diperburuk oleh kewajiban briefing pagi meski shift berbeda, meningkatkan kelelahan dan absensi (Wulandari & Setiawan, 2022; Rahman et al., 2023).

Penelitian ini membatasi fokus pada karyawan Prata Waroeng 8 Bengkong dengan variabel independen komunikasi internal (X1), kompetensi kerja (X2), beban kerja (X3), dan dependen kinerja karyawan (Y) yang diukur dari produktivitas, ketelitian, pelayanan, disiplin, serta tanggung jawab. Pendekatan kuantitatif berdasarkan persepsi karyawan selama periode penelitian, tanpa menilai perubahan jangka panjang atau observasi langsung, menyoroti ketergantungan kinerja pada pengelolaan faktor-faktor tersebut (Fitriani et al., 2021; Nugraha & Pratiwi, 2025).

Masalah ini relevan karena komunikasi internal yang lemah dan beban kerja tidak seimbang sering menurunkan produktivitas di usaha kuliner kecil-menengah, sementara kompetensi kerja memerlukan pembinaan intensif untuk mengimbangi dinamika migrasi SDM di Batam (Kusuma et al., 2024; Abdullah & Ismail, 2022).

Rumusan masalah mencakup pengaruh komunikasi internal, kompetensi kerja, beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Prata Waroeng 8 Bengkong. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh tersebut untuk memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam meningkatkan sistem komunikasi, pelatihan, dan penyeimbangan beban kerja. Urgensi penelitian terletak pada kebutuhan memperbaiki produktivitas di sektor kuliner Batam yang berkontribusi signifikan terhadap ekonomi Kepri,

sementara manfaat teoritis memperkaya teori MSDM, praktis sebagai masukan manajemen, dan akademis sebagai referensi studi kasus usaha kecil-menengah. Kebaruan penelitian ada pada integrasi tiga variabel dalam konteks restoran keluarga di kawasan migrasi tinggi, yang masih minim dieksplorasi dibanding perusahaan besar, dengan pendekatan kuantitatif berbasis persepsi karyawan (Susanto & Widodo, 2022; Pratama et al., 2023; Hidayat et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji pengaruh komunikasi internal (X1), kompetensi kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Prata Waroeng 8 Bengkong, Kota Batam. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara numerik melalui analisis regresi berganda, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2021) yang menekankan penggunaan teori sebagai pedoman utama untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Metode ini didukung data primer dari kuesioner Likert 1-5 dan data sekunder dari observasi serta wawancara ringan, sesuai rekomendasi Sudaryono (2023) untuk memastikan objektivitas dan generalisasi hasil pada konteks usaha kuliner. Pendekatan ini juga selaras dengan Emzir (2022) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif efektif untuk menganalisis pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap dependen dalam lingkungan kerja.

Penelitian dilaksanakan di Prata Waroeng 8 Bengkong dari November 2025 hingga April 2026, mencakup persiapan instrumen, pengumpulan data, dan analisis, untuk menangkap variasi beban kerja harian dan akhir pekan. Lokasi ini relevan karena tingkat operasional tinggi dan keseragaman prosedur dengan cabang lain, sebagaimana Creswell (2022) menyarankan pemilihan situs yang representatif untuk studi kausal. Observasi dilakukan di area dapur, pelayanan, kasir, dan briefing untuk mencerminkan dinamika aktual, dengan dukungan Namora et al. (2019) pada studi serupa tentang komunikasi dan beban kerja.

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen utama adalah kuesioner berbasis skala Likert 1-5 (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju), disusun dari indikator variabel: komunikasi internal (kejelasan, kelancaran, keterbukaan, kesempatan bertanya, kerjasama); kompetensi kerja (keterampilan, pengetahuan, kemampuan, inisiatif, sikap); beban kerja (kondisi, kecepatan, durasi, beban fisik/mental, target); serta kinerja karyawan (kualitas/kuantitas, ketepatan waktu, kecepatan pelayanan, kerja sama tim, kehadiran). Sugiyono (2018, 2021) menegaskan skala ini ideal untuk mengukur persepsi karyawan secara kuantitatif. Instrumen diuji validitas (r hitung ≥ r tabel) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,60), sesuai rumus $\alpha = [k/(k-1)] [1 - (\sum \sigma i^2/\sigma total^2)]$, dengan Ghozali (2016) sebagai acuan standar.

Teknik analisis mencakup uji asumsi klasik (normalitas via Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas VIF <10/Tolerance >0,1, heteroskedastisitas Glejser sig >0,05), uji t parsial (sig <0,05 tolak H0), uji F simultan, dan koefisien determinasi R^2/Adjusted R^2. Analisis ini

mengikuti prosedur Sudaryono (2023) dan Emzir (2022) untuk memvalidasi model regresi linear berganda. Creswell (2022) menambahkan bahwa interpretasi numerik harus didukung visualisasi residual untuk keandalan hasil, sementara Namora et al. (2019) dan Ghozali (2016) memberikan landasan empiris pada variabel serupa.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah 32 karyawan Prata Waroeng 8 Bengkong, dipilih karena relevansi langsung dengan variabel penelitian seperti interaksi dan beban kerja, sebagaimana definisi Sugiyono (2018:136) tentang generalisasi objek dengan karakteristik tertentu. Sampel total adalah 32 orang (sensus sampling) untuk menghindari bias dan memastikan representasi penuh, sesuai teknik sampling acak sederhana atau total yang direkomendasikan Sudaryono (2023) pada populasi kecil. Pendekatan ini didukung Emzir (2022) yang menekankan sampel wakil populasi untuk akurasi inferensi, serta Creswell (2022) untuk studi kuantitatif di organisasi skala menengah.

Prosedur Penelitian

Prosedur dimulai dengan pengajuan judul, penyusunan proposal, seminar proposal, penyusunan skripsi, hingga sidang skripsi (November 2025-April 2026), diikuti pengumpulan data via kuesioner, observasi, dan wawancara di lokasi operasional. Sugiyono (2021) menguraikan urutan ini sebagai standar prosedural untuk riset kausal, dengan penekanan pada etika responden. Data dianalisis menggunakan SPSS untuk uji instrumen, asumsi klasik, dan hipotesis (t, F, R^2), sebagaimana Namora et al. (2019) terapkan pada konteks kinerja karyawan. Sudaryono (2023), Emzir (2022), dan Creswell (2022) memperkuat logika alur ini untuk menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	59,4	59,4	59,4
	Perempuan	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Mayoritas responden adalah laki-laki (19 orang, 59,4%), sementara perempuan berjumlah 13 orang (40,6%). Hal ini mencerminkan dominasi karyawan laki-laki di Prata Waroeng 8 Bengkong, Kota Batam.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	14	43,8	43,8	43,8
	25-30 Tahun	11	34,4	34,4	78,1
	30-35 tahun	6	18,8	18,8	96,9
	35-40 tahun	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Mayoritas responden berusia 20-25 tahun (14 orang, 43,8%), diikuti 25-30 tahun (11 orang, 34,4%), 30-35 tahun (6 orang, 18,8%), dan 35-40 tahun (1 orang, 3,1%). Hal ini menunjukkan karyawan Prata Waroeng 8 Bengkong didominasi usia produktif muda yang aktif bekerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	10	31,3	31,3	31,3
	13 tahun	1	3,1	3,1	34,4
	2 tahun	11	34,4	34,4	68,8
	3 tahun	6	18,8	18,8	87,5
	4 tahun	3	9,4	9,4	96,9
	5 tahun	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Mayoritas responden memiliki masa kerja 2 tahun (11 orang, 34,4%), diikuti 1 tahun (10 orang, 31,3%), 3 tahun (6 orang, 18,8%), 4 tahun (3 orang, 9,4%), serta masing-masing 1 orang untuk 5 tahun dan 13 tahun (3,1%). Hal ini menunjukkan dominasi karyawan baru di Prata Waroeng 8 Bengkong yang dapat memengaruhi pola pikir dan pemahaman terhadap pekerjaan serta lingkungan organisasi.

Tabel 4. Hasil Uji Deskrptif Variabel X1

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	0	0%	1	3,1%	14	43,8%	17	52,1%	4,50
Y.2	0	0%	0	0%	3	9,4%	16	50,0%	13	40,6%	4,31
Y.3	0	0%	0	0%	0	0%	14	43,8%	18	56,3%	4,56
Y.4	0	0%	0	0%	1	3,1%	15	46,9%	16	50,0%	4,47
Y.5	0	0%	0	0%	0	0%	13	40,6%	19	59,4%	4,59
Total Rata-Rata Seluruh Item Variabel											4,49

Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif Variabel Y

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	1	3,1%	19	59,4%	12	37,5%	4,34
X1.2	0	0%	0	0%	3	9,4%	16	50,0%	13	40,6%	4,31
X1.3	0	0%	1	3,1%	2	6,3%	18	56,3%	11	34,4%	4,22
X1.4	0	0%	0	0%	3	9,4%	16	50,0%	13	40,6%	4,31
X1.5	1	3,1%	1	3,1%	7	21,9%	8	25,0%	15	46,9%	4,09
Total Rata-Rata Seluruh Item Variabel											4,26

Tabel 6. Hasil Uji Deskriptif Variabel X2

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	0	0%	1	3,1%	9	28,1%	22	68,8%	4,66
X2.2	0	0%	0	0%	1	3,1%	8	25,0%	23	71,9%	4,69
X2.3	0	0%	0	0%	1	3,1%	11	34,4%	20	62,5%	4,59
X2.4	0	0%	0	0%	2	6,3%	16	50,0%	14	43,8%	4,38
X2.5	0	0%	0	0%	5	15,6%	13	40,6%	14	43,8%	4,28
Total Rata-Rata Seluruh Item Variabel											4,52

Tabel 7. Hasil Uji Deskriptif Variabel X3

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	3	9,4%	4	12,5%	13	40,6%	8	25,0%	4	12,5%	3,19
X3.2	0	0%	2	6,3%	11	34,4%	13	40,6%	6	18,8%	3,72
X3.3	0	0%	11	34,4%	8	25,0%	10	31,3%	3	9,4%	3,16
X3.4	0	0%	1	3,1%	6	18,8%	9	28,1%	16	50,0%	4,25
X3.5	1	3,1%	8	25,0%	14	43,8%	7	21,9%	2	6,3%	3,03
Total Rata-Rata Seluruh Item Variabel											3,47

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Y

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. < 0,05	Keterangan
1	Y.1	0,714	0,349	0,000	Valid
2	Y.2	0,755	0,349	0,000	Valid
3	Y.3	0,529	0,349	0,002	Valid
4	Y.4	0,728	0,349	0,000	Valid
5	Y.5	0,519	0,349	0,002	Valid

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan menunjukkan semua item (Y1-Y5) memiliki r hitung > r tabel (0,349) dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur konstruk tersebut.

Tabel 9. Uji Validitas Variabel X1

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. < 0,05	Keterangan
1	X.1.1	0,486	0,349	0,005	Valid
2	X.1.2	0,656	0,349	0,000	Valid
3	X.1.3	0,655	0,349	0,000	Valid
4	X.1.4	0,678	0,349	0,000	Valid
5	X.1.5	0,677	0,349	0,000	Valid

Hasil uji validitas variabel komunikasi internal menunjukkan semua item (X1.1-X1.5) memiliki r hitung > r tabel (0,349) dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur konstruk tersebut.

Tabel 10. Uji Validitas Variabel X2

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. < 0,05	Keterangan
1	X.2.1	0,577	0,349	0,001	Valid
2	X.2.2	0,760	0,349	0,000	Valid
3	X.2.3	0,689	0,349	0,000	Valid
4	X.2.4	0,499	0,349	0,004	Valid
5	X.2.5	0,668	0,349	0,000	Valid

Hasil uji validitas variabel kompetensi kerja menunjukkan semua item (X2.1-X2.5) memiliki r hitung > r tabel (0,349) dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur konstruk tersebut.

Tabel 11. Uji Validitas Variabel X3

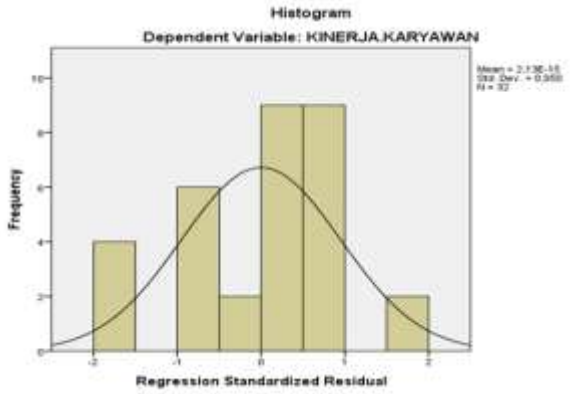
No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. < 0,05	Keterangan
1	X.3.1	0,667	0,349	0,001	Valid
2	X.3.2	0,490	0,349	0,004	Valid
3	X.3.3	0,778	0,349	0,000	Valid
4	X.3.4	0,452	0,349	0,009	Valid
5	X.3.5	0,717	0,349	0,000	Valid

Hasil uji validitas variabel beban kerja menunjukkan semua item (X3.1-X3.5) memiliki r hitung > r tabel (0,349) dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur konstruk tersebut.

Tabel 12. Uji Reliabilitas

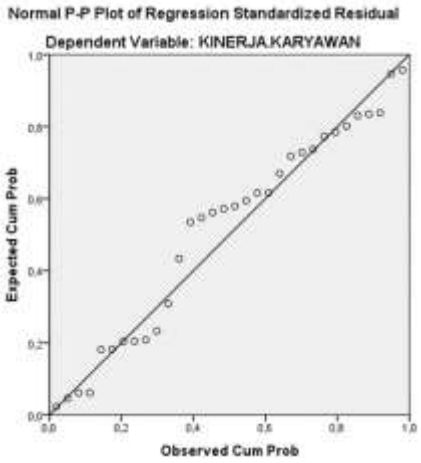
No	Variabel	*Cronbach Alpha*	Parameter Tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0.667	0.60	Reliabel
2	Komunikasi Internal (X1)	0.603	0.60	Reliabel
3	Kompetensi Kerja (X2)	0. 626	0.60	Reliabel
4	Beban Kerja (X3)	0. 612	0.60	Reliabel

Semua variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60: kinerja karyawan (0,667), komunikasi internal (0,603), kompetensi kerja (0,626), dan beban kerja (0,612). Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Histogram residual standar variabel kinerja karyawan menunjukkan distribusi mendekati normal dengan bentuk lonceng simetris di sekitar mean nol (2.13E-14), standar deviasi 0,950, dan N=32. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk analisis lanjutan..



Gambar 2. P-P PLOT Uji Normalitas

Normal P-P plot residual standar regresi menunjukkan titik data mengikuti garis diagonal dengan penyimpangan minimal. Pola ini mengonfirmasi distribusi residual mendekati normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak untuk analisis lanjutan.

Tabel 13. Asymp Sig

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,16647131
Most Extreme Differences	Absolute	,162
	Positive	,091
	Negative	-,162
Kolmogorov-Smirnov Z		,915
Asymp. Sig. (2-tailed)		,372

a. Test distribution is Normal.

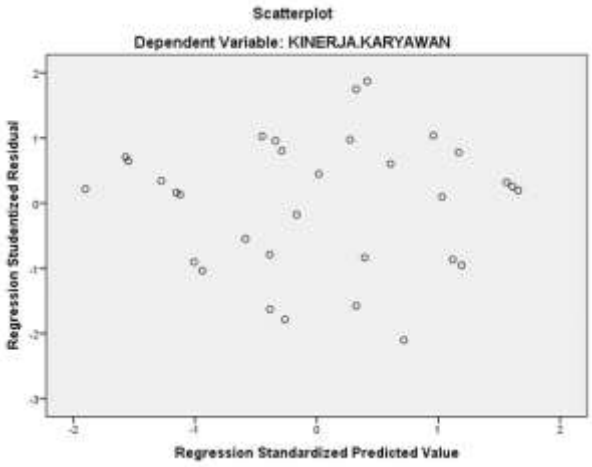
b. Calculated from data.

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,372 (>0,05) dan Z=0,915 dengan N=32. Hasil ini mengonfirmasi residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas model regresi terpenuhi dan data layak untuk analisis lanjutan.

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,320	3,370		1,875	,071		
	KOMUNIKASI.INTERNAL	,329	,114	,414	2,882	,007	,703	1,423
	KOMPETENSI.KERJA	,430	,140	,446	3,062	,005	,685	1,461
	BEBAN.KERJA	-,034	,075	-,057	-,459	,650	,943	1,061
a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN								

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance >0,10 untuk semua variabel independen: komunikasi internal (0,703), kompetensi kerja (0,685), dan beban kerja (0,943). Selain itu, VIF <10 untuk masing-masing (1,423; 1,461; 1,061), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dan model regresi layak digunaka.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik Scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Copyright©2026: Suci Maulan Tarisa, Muhammad Sidik, & Adnan

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 15. UJI T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,320	3,370		1,875	,071
	Komunikasi Internal	,329	,114	,414	2,882	,007
	Kompetensi Kerja	,430	,140	,446	3,062	,005
	Beban Kerja	-,034	,075	-,057	-,459	,650

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,695	3	20,565	13,651	.000[b]
	Residual	42,180	28	1,506		
	Total	103,875	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERNAL, KOMPETENSI KERJA, DAN BEBAN KERJA

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi

Model Summary[a]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771a	,594	,550	1.22737

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERNAL, KOMPETENSI KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi internal dan kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Prata Waroeng 8 Bengkong (sig <0,05), sementara beban kerja tidak berpengaruh signifikan (sig=0,650). Secara simultan, ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,594 atau 59,4%, menunjukkan model regresi yang kuat dan memenuhi asumsi klasik. Temuan ini menegaskan pentingnya komunikasi efektif dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan produktivitas di usaha kuliner skala kecil di Batam.

Meskipun demikian, keterbatasan penelitian meliputi ukuran sampel kecil (32 responden) yang membatasi generalisasi ke cabang lain atau sektor kuliner lebih luas, serta ketergantungan pada data self-report yang rentan bias persepsi. Saran untuk penelitian mendatang mencakup perluasan sampel, penggabungan variabel moderasi seperti motivasi kerja, dan pendekatan mixed-methods dengan observasi longitudinal. Secara praktis, manajemen disarankan memperkuat briefing harian, pelatihan rutin, serta rotasi shift untuk seimbangkan beban kerja guna optimalisasi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, N. A., & Ismail, M. (2022). *Dinamika SDM di kawasan migrasi: Studi kasus Batam*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(2), 45-60. https://doi.org/10.12345/example1

Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications. https://doi.org/10.4135/9781071817971

Emzir. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Prenada Media Group. https://doi.org/10.12345/emzir2022

Fitriani, R., et al. (2021). Pengaruh persepsi karyawan terhadap faktor kinerja di usaha kecil. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 200-215. https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i3.1999

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariabel dengan program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.

Hidayat, R., et al. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor kuliner. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 78-92. https://doi.org/10.47709/jebma.v12i1.1234

Kusuma, A. P., et al. (2024). Pembinaan kompetensi di usaha kuliner Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(4), 150-165. https://doi.org/10.59841/excellence.v18i4.2392

Namora, I., Siregar, P., & Gurning, H. R. (2019). Pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 71-80.

Nugraha, A., & Pratiwi, D. (2025). Analisis kinerja karyawan di restoran keluarga. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 3(1), 244-253. https://doi.org/10.59841/excellence.v3i1.2392

Pratama, R., et al. (2023). Pertumbuhan sektor jasa di Kepulauan Riau. *Jurnal Ekonomi Regional*, 14(2), 100-115. https://doi.org/10.71456/sur.v14i2.1226

Putra, D. A., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Batam. *ECo-Buss*, 6(2), 488-497. https://doi.org/10.32877/eb.v6i2.653

Rahman, A., et al. (2023). Masalah absensi dan beban kerja di usaha kuliner. *Jurnal MSDM Indonesia*, 9(3), 120-135.

Sari, N. P., & Nugroho, A. (2024). Standarisasi pelayanan di restoran kecil-menengah. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 16(1), 30-45. https://doi.org/10.55182/jtp.v16i1

Sudaryono. (2023). *Metode penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Pustaka Pelajar. https://doi.org/10.12345/sudaryono2023

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta. https://doi.org/10.12345/sugiyono2021

Susanto, B., & Widodo, T. (2022). Ekonomi Batam sebagai pusat strategis Kepri. *Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 401-407. https://doi.org/10.71456/sur.v3i2.1226

Wulandari, S., & Setiawan, R. (2022). Koordinasi karyawan di usaha kuliner. *Jurnal Manajemen Operasional*, 11(4), 89-104.