

PENGARUH KOMUNIKASI DAN ETOS KERJA YERHADAP KINERJA PEGAWAI

(STUDI KASUS PADA PT. LION PARCEL CABANG WIYUNG SURABAYA, JAWA
TIMUR)

Alifatul Maghfiroh, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hardati

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia Email:
alifatulm02@gmail.com

ABSTRAK

PT. Lion Parcel sebagai salah satu unit bisnis Lion Group, Lion Parcel memiliki jaringan dan modal operasional yang handal, serta telah mendapatkan dukungan armada pesawat terbang dan menggunakan frekuensi penerbangan yang tinggi sebagai rute ke hampir seluruh bandara di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan etos kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. Namun dari sisi variabel etos kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Komunikasi, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

PT. Lion Parcel as one of the Lion Group's business units, Lion Parcel has a reliable network and operating capital, and has received the support of an aircraft fleet and uses high flight frequencies as a route to almost all airports in Indonesia. The results of this study indicate that the variables of communication and work ethic simultaneously influence employee performance. While partially the communication variable has a partial effect on employee performance. However, in terms of work ethic variables, there is no partial influence on employee performance.

Keywords: Communication, Work Ethic and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dan persaingan dalam dunia bisnis saat ini, menarik dan mempertahankan pelanggan semakin sulit, dan kebijakan serta strategi perusahaan juga mengalami banyak inovasi dan kreasi. Berbagai upaya telah dilakukan perusahaan untuk meningkatkan penjualan perusahaan serta memenuhi kebutuhan dan kepercayaan konsumen, karena hal ini sangat penting artinya bagi perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan.

Peningkatan kinerja pegawai berdampak positif terhadap terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga manajemen harus mengkaji sikap dan perilaku pegawai di perusahaan. Membangun

kinerja pegawai yang baik tidaklah mudah, karena jika kinerja pegawai didukung oleh variabel-variabel yang mempengaruhinya (seperti komunikasi bawahan) maka kinerja pegawai dapat dipercaya. Setiap orang selalu memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain. Ciri-ciri tersebut mungkin merupakan ciri-ciri seseorang, sehingga kita bisa memahami sifatnya. Sama seperti manusia, organisasi memiliki karakteristik ini.

Iriantara (2014: 44) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi berupa informasi tujuan tertentu, pikiran, wawasan, dan pengetahuan inderawi. Kemudian komunikasi menurut Amirullah (2005: 206) adalah proses penyampaian informasi dan pemahaman tentang

apa arti seseorang kepada orang lain. Informasi dan pemahaman dapat disampaikan dalam berbagai bentuk, tertulis maupun lisan, dan metode yang digunakan untuk menyampaikan informasi dan makna tersebut dapat dengan tatap muka, telepon, memo atau laporan.

Sukardewi (2013: 3) mengemukakan bahwa etos kerja adalah sikap yang didasarkan pada kemauan dan kesadaran pribadi, dan sikap ini didasarkan pada sistem orientasi budaya terhadap pekerjaan. Tamara (2002: 15) mengartikan bahwa semangat dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya dan sistem nilai yang dianutnya.

Wirawan (2009: 5) mengartikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan atau fungsi atau indikator profesional dalam kurun waktu tertentu. Bangun (2012: 99) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Hal itu dapat disebut standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan dari suatu pekerjaan yang harus diselesaikan, dan membandingkannya dengan target atau indikator yang ingin dicapai.

Menjalankan pekerjaannya, pegawai dan pimpinan perusahaan lion parcel Surabaya harus bersama-sama menjaga komunikasi antar pegawai untuk menjalin semangat kerja dan meningkatkan proses kinerja pegawai. Komunikasi yang baik memungkinkan pegawai memperoleh informasi yang akurat dan akurat, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik, dalam arti pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, fungsi manajemen ditingkatkan, dan semangat kerja pegawai meningkat secara tepat. Moral juga sangat mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan meningkatnya semangat kerja pegawai, yang dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan menjadikan proses kinerja pegawai berjalan lebih baik.

Adanya *e-commerce* sebagai cara terbaru dalam menjalankan bisnis sedikit banyak telah mengubah cara hidup masyarakat saat ini. Fenomena *e-commerce* saat ini pada dasarnya merupakan peluang besar bagi para pebisnis. Inilah mengapa pemerintah Indonesia melakukan penelitian untuk mengontrol perkembangan toko *online* atau *e-commerce* di Indonesia yang semakin tidak terkendali.

Keberadaan penyedia jasa angkutan kargo memiliki peran strategis untuk meningkatkan kinerja arus barang dari suatu daerah tertentu. Peran utama penyedia jasa angkutan kargo adalah mengangkut barang dari tempat pengiriman sampai ke tujuan. Peran sebagai alat angkut meliputi penyediaan jasa angkutan kargo

jarak pendek (dalam kota) dan jarak jauh (luar kota). Kualitas layanan pengiriman yang diberikan sangat erat kaitannya dengan kepuasan pelanggan. Sebagian besar perusahaan ekspedisi memiliki nama-nama ternama, seperti Lion Parcel, Tiki, JNE, J&T Express, dan perusahaan yang sudah lama bergerak di bidang jasa transportasi dari surat hingga pengemasan yang merupakan perusahaan milik negara. Yaitu Pos Indonesia.

Salah satu perusahaan jasa kurir yang mengedepankan loyalitas pelanggan dalam berbisnis, Lion Parcel, berada di bidang jasa pengiriman atau kurir dibandingkan kompetitor lainnya (misalnya Indonesia Post, JNE, J&T Express, dan TIKI) peserta terbaru. Menarik dan mempertahankan pelanggan, kebijakan dan strategi perusahaan juga mengalami banyak inovasi dan kreativitas. Perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan penjualan perusahaan dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Kebutuhan dan kepercayaan konsumen, karena sangat penting artinya bagi perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan.

Pegawai merupakan faktor terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Mencapai tujuan, pegawai yang memenuhi persyaratan perusahaan juga harus mampu melaksanakan tugas-tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, mengharapkan tujuan perusahaan tercapai dan terwujud, dan kemampuan pegawai tercermin dalam kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Pegawai dan pemimpin tidak dapat melakukannya tanpa komunikasi. Komunikasi menghubungkan keduanya untuk menjalankan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi adalah pentingnya sikap orang dalam berinteraksi dengan orang lain. Seseorang akan kesulitan untuk berhubungan dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Tidak terbayangkan jika dalam menjalankan tugas di suatu perusahaan tidak ada komunikasi antar setiap orang, yang pasti akan menimbulkan *miss communication* dan menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan lancar.

Masalah komunikasi yang terjadi di PT Lion Parcel cabang Wiyung Surabaya adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga menimbulkan perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari

bawahannya karena atasan merasa benar dengan alasan yang tidak dimengerti oleh bawahannya. Terkadang atasan merasa sudah memberikan umpan balik tetapi tidak spesifik, sehingga bawahan tidak mengerti sebuah tugas yang diberikan oleh atasan. Komunikasi erat kaitannya dengan kinerja pegawai, adanya komunikasi yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena komunikasi pada dasarnya diperlukan dalam kegiatan yang ada, komunikasi yang baik dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan moralnya. Komunikasi yang sering digunakan dalam PT. Lion Parcel cabang Wiyung Surabaya adalah berupa perintah, instruksi tugas dan informasi kepada bawahan dan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan hanya sesekali ketika pegawai membutuhkan pimpinan saat memberikan informasi, hal ini dikarenakan pegawai kurang berani menyampaikan kritik dan saran kepada pimpinan. Kurangnya komunikasi yang sering antara pemimpin dan karyawan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak efisien. Kurangnya komunikasi yang efektif dapat menimbulkan hubungan kerja yang kurang baik, jika tidak dikendalikan kemungkinan akan berdampak buruk terhadap etos kerja dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi turun atau naiknya kinerja adalah etos kerja pegawai di PT. Lion Parcel cabang Wiyung Surabaya. Etos kerja adalah sikap, pendapat, kebiasaan, ciri, atau sifat individu, kelompok, terhadap cara kerja. Dengan etos kerja yang tinggi, tentunya bisnis yang rutin tidak akan membuat bosan, bahkan bisa meningkatkan prestasi kerja. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan/masukan ide di tempat bekerja di PT. Lion Parcel, masih banyak keterlambatan pengiriman barang pada saat barang terselinap atau kadang juga lupa karena belum di input oleh pegawai bagian administrasi. Walaupun ada kendala, pegawai di sana bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan lancar. Lion Parcel adalah perusahaan pengiriman dokumen dan paket yang beroperasi di setiap sudut kota Indonesia. Bagi maskapai penerbangan, Lion Parcel bisa mencapai tujuan lebih cepat tanpa rasa khawatir, dan menyediakan aplikasi Lion Parcel yang bisa diunduh di smartphone. Harganya juga lebih hemat dari pada layanan pengiriman lainnya, pengiriman paket yang cepat atau pengiriman yang lambat akan dipengaruhi oleh komunikasi dan etos kerja. Hal ini, pegawai dituntut untuk

melakukan pekerjaan sebanyak-banyaknya sesuai dengan aturan perusahaan. Menurut hasil survei yang dilakukan di Lion Parcel, pegawai bekerja 6 hari dalam seminggu, kecuali tanggal merah. Pegawai selalu berangkat kerja jam kerja adalah dari pukul 09:00 sampai 17:00.

Meningkatkan kinerja pegawai terutama meningkatkan pendapatan hanya diperlukan komunikasi, namun perlu juga peningkatan etos kerja yang selama ini terjalin. Hal ini akan dicari hubungan antara komunikasi dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan komunikasi dan etos kerja dengan kinerja pegawai khususnya PT. Lion Parcel cabang Wiyung Surabaya. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang mendalam melalui studi yang berjudul ("Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT". Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya, Jawa Timur").

1. Adakah terdapat pengaruh secara simultan komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah etos kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut T. Hani Handoko (1997: 272), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dari pemikiran atau bentuk informasi dari satu orang ke orang lain. Transfer ini tidak hanya melibatkan kata-kata yang digunakan dalam dialog, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, dan titik henti vokal. Sedangkan menurut Dewi (2007: 3), "komunikasi adalah proses mentransfer gagasan dari sumber ke satu atau lebih penerima untuk mengubah perilakunya". Menurut Hermawan (2012: 04), "Komunikasi adalah proses penyampaian informasi (berita, pemikiran, gagasan) dari satu pihak ke pihak lain untuk saling mempengaruhi di antara keduanya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan komunikasi adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan untuk mentransfer informasi dari satu tempat, individu atau kelompok ke yang lain.

Etos Kerja

Sinamo (2011: 55) mengemukakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif, yang berakar pada kolaborasi

yang kuat, keyakinan dasar, dan komitmen komprehensif terhadap paradigma kerja secara keseluruhan. Siagian (2007: 63) menjelaskan bahwa makna etos kerja adalah norma yang mengikat dan didefinisikan dengan jelas, serta praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kesejahteraan hidup anggota organisasi. Tebba (2003: 1) mengemukakan bahwa selama ada tekanan moral, etos kerja adalah sikap spiritual dan psikologis seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan Pengertian etos kerja adalah semangat kerja yang merupakan lambang dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diperoleh pekerja, proses manajemen atau seluruh organisasi, dan dapat dibuktikan bahwa hasil kerja merupakan bukti nyata baik dari kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanthi, 2010-260). As'ad (2005: 63) meyakini bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu, Rivai dan Basri (2004: 16) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan perusahaan secara hukum.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah output yang dihasilkan oleh pekerjaan atau fungsi atau indikator profesional dalam kurun waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Kasiram (2008: 149) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data digital sebagai alat untuk menganalisis informasi tentang apa yang ingin diketahui.

Variabel dan Pengukuran

1. Variabel Independen (variabel bebas)
Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti:

- a. Komunikasi (X1)

- b. Etos Kerja (X2)

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yaitu kinerja pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan, tersusun atas objek atau tema dengan jumlah dan ciri tertentu, dan objek atau tema tersebut ditentukan dan dipelajari oleh penulis (Sugiyono, 2008-90). Populasi adalah objek penelitian. Adapun populasinya adalah seluruh karyawan PT. Lion Parcel cabang Wiyung di Surabaya sebanyak 15 orang.

Menurut Sugiyono (2002:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang dibuat dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability* sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lion Parcel di Surabaya memiliki total 15 pegawai.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Lion Parcel yang berlokasi di jl. raya Wiyung no. 25, Jajar Tunggal, kecamatan Wiyung, kota Surabaya. Penelitian ini berfokus pada permasalahan yang mengenai komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai PT. Lion Parcel Surabaya, sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu bulan Oktober 2020.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Ridwan (2005: 51), konsep teknologi pengumpulan data merupakan satu atau lebih teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010: 199), kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh responden dengan memberikan pernyataan atau pernyataan tertulis.

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015:329) merupakan metode memperoleh data dan informasi berupa buku, arsip, arsip, angka dan gambar tertulis dalam bentuk laporan

dan informasi, yang dapat mendukung penelitian.

Teknis Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sanusi (2011: 76), sebagian orang berpendapat bahwa alat penelitian adalah untuk mengumpulkan data. Data yang diperoleh memiliki keakuratan dan konsistensi yang tinggi, serta peralatan penelitian yang digunakan harus efektif dan andal. Jika instrumen mengukur sesuatu yang harus diukur, instrumen tersebut dianggap valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsaputra (2014: 104) reliabilitas berarti dapat dipercaya, apabila suatu instrumen digunakan secara berulang-ulang untuk memberikan hasil pengukuran yang sama maka pengukuran tersebut dianggap reliabel.

Teknik Analisis Data

Menurut Sanusi (2011: 134), analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya memiliki dua atau lebih variabel bebas. Contohnya adalah studi tentang dampak komunikasi dan etika profesional terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Oleh karena itu, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana

Y = Kinerja

x_1 = Komunikasi

x_2 = Etos kerja

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi

Type equation here.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Menurut Suharsaputra (2014: 133), uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah hasil perhitungan korelasi sederhana signifikan, sehingga uji t perlu digunakan untuk uji signifikansi.

2. Uji Simultan (F)

Menurut Sugiyono (2002:190) untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ instrumen tersebut dapat dikatakan efektif/valid. Dalam penelitian ini ukuran sampel (n) adalah 15, taraf signifikansi 5%, dan nilai yang diketahui adalah 0,4409.

2. Uji Reliabilitas

Alpha Cronbach digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian. Jika nilai *cronbach alpha* (r_{11}) $\geq 0,374$ maka nilai item variabel dinyatakan reliabel, jika nilainya $\leq 0,374$ maka nilai tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Status	Alpha Cornbach	Status
Komunikasi (X1)	X1.1	Valid	0,676	Reliabel
	X1.2	Valid		Reliabel
	X1.3	Valid		Reliabel
	X1.4	Valid		Reliabel
Etos Kerja (X2)	X2.1	Valid	0,749	Reliabel
	X2.2	Valid		Reliabel
	X2.3	Valid		Reliabel
	X2.4'	Valid		Reliabel
	X2.5'	Valid		Reliabel
	X2.6'	Valid		Reliabel
	X2.7	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai	Y.1	Valid	0,839	Reliabel

(Y)

Y.2	Valid	Reliabe
Y.3	Valid	Reliabe
Y.4	Valid	Reliabe
Y.5'	Valid	Reliabe
Y.6'	Valid	Reliabe
Y.7'	Valid	Reliabe
Y.8	Valid	Reliabe

Teknik Analisis Data

1. Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel berdistribusi normal. Uji normalitas dalam pengujiannya ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka sebaran datanya tidak normal, namun jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka sebaran datanya normal. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS for 21.0 windows.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11545021
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.417
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 13, hasil uji normalitas yang dihasilkan dengan menggunakan sampel Kolmogorov-Smirnov Test Kepentingan asimtotik 0,995 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kondisi uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa residual regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal

2. Analisis Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	15	14	20	16.53	1.885
X2	15	27	35	30.07	2.219
Y	15	25	40	32.40	3.641
Valid N (listwise)	15				

Sumber: Statistik SPSS, Desember 2021

Pada variabel X1 " berisi empat pertanyaan. Jika skala likert adalah 5, maka jumlah maksimumnya adalah $4 \times 5 = 20$. Seperti terlihat pada tabel di atas, angka minimumnya adalah 14, nilai jawaban maksimumnya adalah 20, jawaban rata-rata 16,53 dan standar deviasi yang digunakan adalah 1,885

Pada variabel X2 " berisi tujuh pertanyaan. Jika skala likert adalah 5, maka jumlah maksimumnya adalah $7 \times 5 = 35$. Seperti terlihat pada tabel di atas, angka minimumnya adalah 27, nilai jawaban maksimumnya adalah 35, jawaban rata-rata 30,07 dan standar deviasi yang digunakan adalah 2,219

Pada variabel Y " berisi delapan pertanyaan. Jika skala likert adalah 5, maka jumlah maksimumnya adalah $8 \times 5 = 40$. Seperti terlihat pada tabel di atas, angka minimumnya adalah 25, nilai jawaban maksimumnya adalah 40, jawaban rata-rata 32,40 dan standar deviasi yang digunakan adalah 3,641

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar komunikasi (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Tabel berikut merupakan tabel hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.821	8.626		1.139
	X1	1.630	.351	.844	4.646
	X2	-.145	.298	-.089	4.488

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3 di atas, persamaan regresi berikut dapat diturunkan dari hasil uji perhitungan regresi berganda:

$$Y = 9,821 + 1,630 X1 - 0,145 X2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) = Menunjukkan bahwa nilai variabel komunikasi (X1) dan etos kerja (X2) adalah 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja pegawai (Y) adalah 9,821
- b. b_1 = Koefisien regresi variabel komunikasi (X1) sebesar 1,630 artinya untuk setiap peningkatan (kenaikan) variabel komunikasi (X1) sebesar 1% maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,630%.
- c. b_2 = Koefisien regresi variabel etos kerja (X2) sebesar -0,145 artinya untuk setiap peningkatan (kenaikan) variabel komunikasi (X1) sebesar 1% maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar -0,145%.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Pada hasil uji t bahwa masing-masing variabel yaitu variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitungnya $< t$ tabel yaitu $4,646 > 1,782$ atau nilai signifikansi $0,001 < 0,005$ atau H_1 diterima H_0 ditolak. Sedangkan variabel etos kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai (t hitung $< t$ tabel) yaitu $-488 < 1,782$, dan nilai signifikansinya $0,634 > 0,05$. atau menolak H_a dan menerima H_0

2. Uji Simultan (F)

Pada hasil uji simultan variabel komunikasi (X1) dan etos kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti terlihat pada F hitung $> F$ tabel yaitu $11,774 > 3,89$, dan Nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “pengaruh komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT Lion Parcel Cabang Surabaya Wiyung), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis uji t variabel komunikasi (X1) diperoleh t hitung sebesar 4,646 dan taraf signifikan 0,001. Oleh karena itu, nilai t hitung ($4,646 > \text{nilai } t \text{ tabel } (1,782)$) dan nilai signifikan yang diperoleh 0,001 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel independen Komunikasi (X1) mempunyai pengaruh

penting terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) PT Lion Parcel di Surabaya.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (t) bagian menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti terlihat pada t hitung $< t$ tabel yaitu $-448 < 1,782$ dan nilai signifikansi sebesar $0,634 > 0,050$. Berdasarkan sebaran jawaban terkait variabel etos kerjabutir 2 yaitu saya selalu disiplin dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan dengan prosentase. Tingkat prosentase keraguan 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 1 responden. Dinyatakan ragu-ragu dalam menjawab. Seorang responden menyatakan keraguannya. Artinya responden tersebut tidak memakai seragam ketika jam operasional.
3. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F sebesar 11,774 dan nilai signifikan 0,001. Dengan demikian nilai F hitung ($11,774 > F \text{ tabel } (8,89)$) menghasilkan nilai signifikan 0,001, dan nilai tersebut jauh lebih kecil dari $= 0,05$ yang artinya secara simultan (bersama-sama) variabel komunikasi (X1) komunikasi dan etos kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis menyatakan bahwa variabel komunikasi (X1) dan etos kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lion Parcel di Surabaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, pada pembahasan bab 4, komunikasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, PT Lion Parcel di Surabaya harus lebih mengontrol komunikasi. Khususnya dalam komunikasi ini merupakan variabel utama yang dapat menjaga kinerja pegawai dengan baik, supaya menjamin terpeliharanya pesanan, kelancaran serta kemajuan pekerjaan sehingga kinerja pegawai terus meningkat. Distribusi jawaban responden menunjukkan rata-rata atau hasil dari rata-rata pada variabel komunikasi sebesar (4,13) diperoleh hasil *mean* atau rata-rata terendah dari

masing-masing variabel komunikasi adalah (4,00) “pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan” dalam hal ini atasan harus banyak memberikan peluang kepada pegawai agar dengan mudah pegawai berkomunikasi dengan atasan.

Menurut hasil kuesioner, dengan menggunakan program aplikasi spss 21 uji parsial (uji t) komunikasi (X1) memiliki pengaruh penting terhadap variabel terikat terhadap kinerja pegawai (Y) PT Lion Parcel di Surabaya dengan adanya persebaran kuesioner no 4 yang bermakna saya mampu melayani dan berkomunikasi dengan masyarakat umum dan harapan kedepan supaya lebih di pertahankan lagi mengenai komunikasi terhadap masyarakat. Sedangkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menurut sebaran jawaban terkait variabel etos kerja kuesioner no 2 yaitu saya selalu terikat dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat keraguan adalah 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 1 responden dengan sikap keraguan yang diungkapkan. Seorang yang diwawancarai mengungkapkan keraguannya. Artinya responden tidak akan mengenakan seragam selama jam kerja, seharusnya perusahaan mungkin bis menetapkan peraturan lebih ketat supaya pegawai lebih disiplin.

2. Bagi pegawai PT Lion Parcel di Surabaya harus dapat meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kinerjanya, terutama kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan cara ini, pimpinan akan memperkuat cara komunikasi dalam pembekalan, tidak hanya meminta pegawai untuk memberikan pendapat, tetapi juga menerima saran dan menanggapi keluhan pegawai. Kemudian pada kinerja pegawai PT. Lion Parcel sudah cukup bagus, tapi apakah bisa diperbaiki lagi agar mendapat hasil terbaik dengan memperhatikan semangat kerja yang tinggi, disiplin, sopan santun dan hormat untuk meningkatkan etos kerja pegawai itu sendiri.

3. Penelitian lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melaksanakan penelitian ini secara lebih luas dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda agar diperoleh informasi atau hasil yang lebih akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2005). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Anas, S. (2012). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Andriyani, S. (2014). *Analisis Faktor-faktor yang berhubungan Toilet Training pada Anak Prasekolah*. *Journal of nurse volume 2 no 3 Desember 2014*.
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Peoseur Penelitian: Suatu Penekatan Praktik*. Jakarta: Alfabeta.
- Artana, I. W. A., (2012). *Pengaruh Keoemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di Maya Ubud Resort & SPA*. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1): 66-80.
- As'ad. (2005). *Psikologi industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basu Swasta DH., dan T Hani Handoko. (1997). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Dewi, Sandra (2007). *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Effendy, O. (2002). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Farida, U., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Diklat. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Handoko, H. (1997). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Iskandar, O. (2002). *Etos Kerja, Motivasi dan sikap Inovatif Terhadap Produktivitas Petani*. *Jurnal Penelitian di Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 6, No. 1, Juni 2002.
- Iqbal. H. M, (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Kasiram, M. (2008). *Metodelodi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Komala, L. (2009). *Ilmu Komunikasi Perspektif, proses dan konteks*. Bandung: Widya Padjadjaran.
- Mangkunegara, A. A. P (2000). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Badung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A. A. P, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mulyana, D. (2007). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prawirisentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ridwan. (2005). *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajmen PNS*. Bandung: PT> Rafika Aditama.
- Siagian, S. (2007). *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Maharika.
- Singarimbun, M. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakara: LP3LES.
- Stoner, Freeman dan Gilbert. (1996). *Manajemen jilid 2*. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer.
- Sugiyono. (2002). *Metoe Penelitian Bisnis*. Banung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- .