

PENGARUH KOMUNIKASI, LOYALITAS KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA PRATAMA ABADI GRESIK

by Fadilah Candra Anggraini

Submission date: 22-Jan-2024 12:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 2275670610

File name: Manajemen_1212000216_Fadilah_Candra_Anggraini.pdf (461.55K)

Word count: 2946

Character count: 18228

**PENGARUH KOMUNIKASI, LOYALITAS ² KERJA, DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA PRATAMA
ABADI GRESIK**

**(Studi Pada Karyawan Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus
1945 Surabaya)**

Fadilah Candra Anggraini

Univeristas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: ⁴ candraanggraini1@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Loyalitas kerja, Dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan software SPSS Versi 25. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang, di dapat jumlah sampel sebesar 65 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh, bahwa seluruh karyawan dijadikan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ memiliki t- hitung sebesar $10,964 > t\text{-tabel } 1,999$. Loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada nilai sig sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai t- hitung $2,313 > t\text{-tabel } 1,999$. Sedangkan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig sebesar $0,044 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $2,054 > t\text{ tabel } 1,999$. Sedangkan untuk uji F membuktikan variabel komunikasi, loyalitas kerja, dan etos kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atas kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,005$ dan untuk F-hitung $125,131 > F\text{-tabel } 2,76$.

⁴ **Kata Kunci: Komunikasi, Loyalitas kerja, Etos kerja, dan Kinerja karyawan**

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of communication, work loyalty and work ethic on employee performance at PT Sinar Jaya Pratama Abadi. This research used quantitative methods and used SPSS Version 25 software. The population in this research was 65 people, a sample size of 65 respondents was obtained using a saturated sampling technique, so that all employees were used as respondents. The research results show that the communication variable has a positive and significant influence on employee performance, with a sig value of $0.000 < 0.05$ having a t-count of $10.964 > t\text{-table } 1.999$. Work loyalty has a positive and significant influence on employee performance with a sig value of $0.022 < 0.05$ and a calculated t-value of $2.313 > t\text{-table } 1.999$. Meanwhile, work ethic has a positive and significant influence on employee performance with a sig value of $0.044 < 0.05$ with a calculated t value of $2.054 > t\text{ table } 1.999$. Meanwhile, the F test proves that the variables of communication, work loyalty and work ethic simultaneously have a significant influence on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.005$ and for F-count $125.131 > F\text{-table } 2.76$.

Keywords: Communication, work loyalty, work ethic, and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, persoalan manusia tidak dapat diabaikan, karena sebagai pilar terpenting untuk menggapai visi, misi dan tujuan organisasi perusahaan. Solusi agar organisasi perusahaan dapat berkembang secara optimal dengan memaksimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil nilai perolehan karyawan, yang didapatkan pada hasil kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama yang dilakukan oleh karyawan (Sutrisno, 2016:172). Untuk mendapatkan aspek yang bagus dari hasil kinerja tersebut maka harus mamahami berbagai faktor dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan proses penting dalam kehidupan manusia yang melibatkan penyampaian pesan antara individu atau kelompok dengan tujuan untuk mencapai pemahaman bersama atau mempengaruhi satu sama lain. Komunikasi merupakan sistem berbagi makna antara dua orang

atau lebih antara dua orang atau lebih melalui perilaku verbal dan nonverbal dengan menciptakan pemahaman bersama diantara mereka yang terlibat dalam komunikasi. Loyalitas kerja merupakan perolehan dari beragam peran dan kontribusi yang dilakukan oleh para anggota organisasi untuk menggunakan pikiran dan waktu mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan aktif karyawan dalam mendukung dan mencapai tujuan organisasi melalui berbagai peran yang mereka jalani. Etos kerja merupakan bentuk semangat kerja seorang karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya secara baik dalam menciptakan nilai guna untuk pekerjaannya.

PT Sinar Jaya Pratama Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum atau distribusi barang logam untuk bahan konstruksi. Setiap perusahaan tentunya menuntut para pekerjanya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Akan tetapi pada kenyataan masih

saja terdapat karyawan yang terlambat, tidak hadir kerja tanpa adanya keterangan, dll. Hal ini dinyatakan dengan adanya data peningkatan nilai persentase ketidakhadiran karyawan di Triwulan kedua tahun 2023. Kehadiran karyawan yang tidak konsisten ini mengakibatkan dampak negatif pada proses kegiatan kerja, kondisi demikian membawa implikasi pada berpengaruhnya kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Loyalitas Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi.”**

Rumusan Masalah

1. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik?
2. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik?
3. Apakah Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik?
4. Apakah Komunikasi, Loyalitas Kerja, dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik?

Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi, loyalitas kerja,

dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi (X1)

Komunikasi merupakan rangkaian dari pemindahan informasi, pemahaman, dari suatu individu ke individu lain, dengan tujuan untuk menciptakan pemahaman bersama antara pihak yang terlibat dalam proses komunikasi (Sikula, 2017:145). Terdapat beberapa indikator dari Komunikasi (Lawasi & Tratmanto, 2017:52):

- Pemahaman
- Tindakan
- Pengaruh pada sikap
- Hubungan lebih baik

Loyalitas Kerja (X2)

Loyalitas kerja karyawan adalah hasil dari tekad dan kemampuan individu untuk secara sadar dan bertanggung jawab dalam mematuhi tugas sehari-hari serta menunjukkan sikap dan perilaku yang mencerminkan loyalitas dalam pekerjaannya (Riyanti,

2017:6). Terdapat beberapa indikator dari Loyalitas Kerja (Wilianto, 2019):

- Kepatuhan
- Tanggung Jawab
- Dedikasi
- Intergitas

Etos Kerja (X3)

Kemajuan perusahaan dapat dipengaruhi oleh seberapa besar seorang karyawan memiliki nilai etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan bentuk semangat kerja seorang karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya secara baik dalam menciptakan nilai guna untuk pekerjaannya (Priansa, 2018:283).

- Kerja keras
- Disiplin
- Jujur
- Tanggung jawab
- Rajin

¹³ Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah perolehan hasil kerja seseorang yang diukur melalui seberapa besar tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapai (Mangkunegara & Masram, 2017:139). Kinerja karyawan memfokuskan pada tingkat

pencapaian seseorang terhadap tugas yang telah diperintahkan. Kinerja karyawan juga merefleksikan seberapa besar karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2015:339). Indikator dari kinerja karyawan (Afandi, 2018:89):

- Kuantitas hasil kerja
- Kualitas hasil kerja
- Ketepatan waktu
- Efektivitas
- Kemandirian
- Komitmen kerja

Hipotesis

1. H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik
2. H2 : Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik.
3. H3 : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik.
4. H4 : Komunikasi, Loyalitas kerja, dan Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik.

METODE PENELITIAN

Teknik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif dimana penelitian ini menitikberatkan pada hasil pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat dari variabel bebas dan variabel terikat yang dimana memerlukan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data.

Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer adalah keterangan yang diperoleh secara langsung dari responden. Data ini dikumpulkan melalui penyebarannya kuesioner kepada responden dan juga melalui observasi secara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang didapatkan sebagai pendukung untuk data primer. Sumber data sekunder merupakan informasi yang dikeluarkan oleh suatu organisasi perusahaan terkait.

Populasi dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian sebesar 65 karyawan, dimana teknik yang diambil dalam sampel ini adalah sampling jenuh dimana seluruh jumlah populasi yang dijadikan sebagai sampel penelitian yakni berjumlah 65 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, memerlukan data pendukung yakni:

1. Wawancara

Wawancara adalah rangkaian saluran verbal diantara dua atau lebih orang, dimana dengan tujuan memperoleh informasi, mengumpulkan data, atau menjalani percakapan formal atau informal.

2. Observasi

Observasi adalah teknik dalam penelitian dalam mengumpulkan data melalui pengawasan secara langsung terhadap objek yang ingin diteliti.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data menggunakan

serangkaian pernyataan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dengan menggunakan diu Skala Likert dengan lima poin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Uji Validitas

Uji validitas dapat diartikan juga sebagai pengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang sedang diajukan oleh peneliti kepada responden (Ghozali, 2011:53).

Variabel	Indikator	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,668	0,2441	Valid
	X1.2	0,607	0,2441	Valid
	X1.3	0,68	0,2441	Valid
	X1.4	0,69	0,2441	Valid
	X1.5	0,802	0,2441	Valid
	X1.6	0,646	0,2441	Valid
	X1.7	0,77	0,2441	Valid
	X1.8	0,773	0,2441	Valid
Loyalitas Kerja (X2)	X2.1	0,691	0,2441	Valid
	X2.2	0,605	0,2441	Valid
	X2.3	0,747	0,2441	Valid
	X2.4	0,683	0,2441	Valid
	X2.5	0,758	0,2441	Valid
	X2.6	0,623	0,2441	Valid
	X2.7	0,637	0,2441	Valid
	X2.8	0,591	0,2441	Valid

Etno Kerja (X3)	X3.1	0,728	0,2441	Valid
	X3.2	0,555	0,2441	Valid
	X3.3	0,585	0,2441	Valid
	X3.4	0,586	0,2441	Valid
	X3.5	0,656	0,2441	Valid
	X3.6	0,675	0,2441	Valid
	X3.7	0,624	0,2441	Valid
	X3.8	0,757	0,2441	Valid
	X3.9	0,686	0,2441	Valid
	X3.10	0,735	0,2441	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,594	0,2441	Valid
	Y.2	0,677	0,2441	Valid
	Y.3	0,643	0,2441	Valid
	Y.4	0,616	0,2441	Valid
	Y.5	0,601	0,2441	Valid
	Y.6	0,603	0,2441	Valid
	Y.7	0,628	0,2441	Valid
	Y.8	0,593	0,2441	Valid
	Y.9	0,671	0,2441	Valid
	Y.10	0,653	0,2441	Valid
	Y.11	0,642	0,2441	Valid
	Y.12	0,611	0,2441	Valid

Dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap butir pernyataan tiap variabel Komunikasi, Loyalitas kerja, Etos kerja dan Kinerja karyawan dinyatakan valid atau teruji kebenrannya.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah mengukur seberapa jauh hasil pengukuran terhadap suatu objek yang dimana akan menghasilkan data yang konsisten, kehandalan, dan ketepatan.

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,855	0,60	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	0,822	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X3)	0,854	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	0,60	Reliabel

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Komunikasi (X1), Loyalitas kerja (X2), Etos kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > Alpha sebesar 0,60 dimana dapat dinyatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki data yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,56984130
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,068
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Dapat dinyatakan nilai *Asymp Sig* bernilai $0,200 > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikorelitas

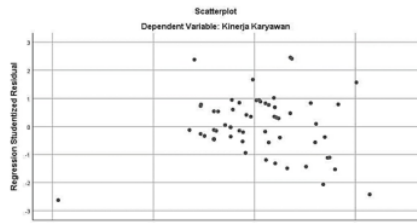
Uji multikolinearitas adalah hasil pengujian untuk mengetahui apakah antara variabel independent terjadi multikolinier ataukah tidak, sedangkan untuk regresi apakah

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi (X1)	0,540	1,852
Loyalitas Kerja (X2)	0,438	2,281
Etos Kerja (X3)	0,501	1,996

Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil tabel diatas, bahwa setiap variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dn nilai VIF < 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedaksitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual suatu pengamat dengan pengamat lain.



Berdasarkan gambar diatas didapatkan hasil dari grafik yang memiliki data menyebar dan tidak membuat suatu pola tertentu. Hal ini berarti menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala dari heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	22,807	1,591	14,333	,000	
	Komunikasi	,567	,052	,714	10,964	,000
	Loyalitas Kerja	,139	,060	,167	2,313	,024
	Etos Kerja	,099	,048	,139	2,054	,044

Dalam model persamaan regresi linear berganda didapatkan hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 22.807 + 0,567 X_1 + 0,139 X_2 + 0,099 X_3$$

Nilai konstanta pada variabel Y sebesar 22.807, yang memiliki arti bahwa angka tersebut memiliki besaran variabel kinerja karyawan (Y). Apabila Komunikasi (X1), Loyalitas kerja (X2), dan Etos kerja (X3) dalam keadaan konstan maka nilai besaran tingkat kinerja karyawan (Y) sebesar 22,807.

Nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) memiliki nilai sebesar 0,567 yang memiliki arti bahwa Komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dan variabel Komunikasi (X1) naik satuan kinerja karyawan (Y) dan akan meningkat 0,567, dengan anggapan bahwa variabel dalam penelitiannya ini dalam keadaan konstant.

Sedangkan untuk nilai koefisien regresi Loyalitas Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,139 yang memiliki arti bahwa Loyalitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dan jika variabel Loyalitas kerja (X2) naik pada satuan maka kinerja karyawan (Y), akan meningkat sebesar 0,139 dengan anggapan bahwa variabel

lain dalam peneliiian ini dalam keadaan konstant.

Nilai koefisien regresi Etos Kerja (X3) memperoleh hasil angka sebesar 0,099 yang memiliki arti bahwa ⁷ Etos Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dan jika variabel Etos Kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.099, dengan anggapan bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstant.

Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) adalah hasil uji yang menampilkan seberapa jauh pengaruh suau variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients			
1	(Constant)	22,807	1,591		14,333	,000
	Komunikasi	,567	,052	,714	10,964	,000
	Loyalitas Kerja	,139	,060	,167	2,313	,024
	Etos Kerja	,099	,048	,139	2,054	,044

Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel Komunikasi (X1), didapatkan hasil signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ dan untuk nilai t-hitung $10,964 >$ nilai t-tabel 1,999, dapat diartikan bahwa H0 ditolak pada hasil tingkatt

signifikan 5%, ¹³ dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik.

Berdasarkan hasil perolehan analisis uji t (Parsial) pada variabel Loyalitas Kerja (X2), diperoleh nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ dan untuk nilai t-hitung $2,313 >$ nilai t-tabel sebesar 1,999, maka H0 ditolak pada tingkat signifikan 5% dengan kesimpulan bahwa variabel Loyalitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik (Y).

Sedangkan untuk hasil analisis uji t (Parsial) pada varuabel Etos kerja (X3), dihasilkan nilai signifikan sebesar $0,044 < 0,05$ dan untuk nilai t-hitung $2,054 >$ nilai t-tabel sebesar 1,999, maka H0 ditolak pada tingkat signifikan 5% dengan kesimpulan bahwa variabel Etos Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan Pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik (Y).

Uji F (Simultan)

Uji Simultan adalah suatu hasil uji yang mengukur besarnya pengaruh dari seluruh variabel bebas (Komunikasi, Loyalitas kerja, dan Etos kerja) secara bersama-sama terhadap variabel bebas (kinerja karyawan).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296,519	3	98,840	125,131	,000 ^b
	Residual	48,183	61	,790		
	Total	344,702	64			

a. Dependent Variable: Y1
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Komunikasi, Loyalitas Kerja

Berdasarkan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai f-hitung $125,131 > f$ -tabel 2,76. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel independent yang terdiri dari variabel Komunikasi (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik (Y).

Koefisienn Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,860	,853	,889

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Komunikasi, Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 25 diperoleh nilai R Square = 0,860 memiliki nilai sebesar 86%. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam penelitian ini Komunikasi (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3). Untuk sisanya 14%, dipengaruhi oleh beberapa variabel lain diluar dalam model yang diteliti.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari hasil rumusan masalah, kajian pustaka, dan hasil analisis yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik. Dan hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vemmi Kesuma (2020).
2. Loyalitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik. Hasil dari penelitian ini dapat mengkonfirmasi dari teori yang

dijelaskan oleh (Hasibuan, 2021:210). Dan dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019).

3. Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik. Hasil dalam penelitian ini juga membuktikan dari teori yang disampaikan oleh (Priansa, 2018:283). Dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Arif (2020).
4. Komunikasi (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan Etos kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi perusahaan PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik, dapat meningkatkan hubungan Komunikasi yang lebih baik, menghargai perspektif orang lain melalui respon yang bijaksana, dan komunikasi harus mendatangkan

manfaat bagi kedua belah pihak yang terlibat dalam komunikasi, maka dari itu diperlukan adanya pelatihan komunikasi secara efektif dengan tujuan meningkatkan kemampuan peserta dalam menyampaikan pesan dengan baik.

2. Diharapkan bagi perusahaan dalam meningkatkan loyalitas kerja yang lebih baik, maka perlu adanya tekad atau niatan yang tinggi pada diri seorang karyawan bahwasanya bekerja dengan sungguh-sungguh dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.
3. Diharapkan perusahaan terus meningkatkan etos kerja yang lebih baik lagi, melalui peningkatan kejujuran dalam melakukan pekerjaan hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan peningkatan kejujuran pada diri karyawan. Melalui ini kinerja karyawan pada perusahaan akan terus meningkat.
4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas objek penelitian dengan menambah populasi serta menambah jumlah variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

9

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, R. V. K. (2021). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi* : Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 164-171.

Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 5(2).

8

Permatasari, R. J. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutra Tangerang* : Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(3), 410.

Putra, G. D. E. (2022). *Pengaruh Stress Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun PT Natabex Cabang Kabupaten Kediri*:Jurnal

Ekonomi dan Manajemen, 2(3),156-176.

Safitri, A. F. (2019). *Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aqua Tirta Abadi Madura Sumenep*: (Doctoral dissertation,Universitas Wiraraja).

Silalahi.F.A., Wibowo, E.A., & Hasibua, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi , Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam Equilibria* : Jurnal Fakultas Ekonomi, 8(2), 118-128

6

Simanjuntak,P.A. (2020). *Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja,sikap kerja dan motivasi kerja terhdapa kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia*: Manajemen dan Bisnis, 2(1), 44-85. Sukmawati, E.,

- Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan* : J Jurnal Dimensi, 9(3), 461-479.
- ¹⁰ Sugandha, S., Yana, D., Hendra, H., & Tholok, F. W. (2021). *Analisis disiplin kerja, kecepatan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pt culleprima setia Tangerang* : ECo-Buss, 4(2), 107-117.
- ¹¹ Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). *Pengaruh Kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Keihin Indonesia* : Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1),85-95.
- Nathania, N. (2014). *Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT Sarana Lubitama Semesta*: Jurnal e-Komunikasi, 2(3).
- Silalahi, G. S., & Pirandy, G. (2023). *Mengembangkan Keterampilan Berkomunikasi dan Pendidikan Karakter Bangsa Para Siswa di Sekolah Dasar Sosmaniora*: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 2(3), 429-434.
- ⁵ Nazmi, H., Mariana, N., Lorenza, A., & Hany, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia..Management Studies and Entrepreneurship: Journal (MSEJ)*, 3(3), 1011-1021.
- Gunarti, N. P. A. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Human Relation dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bagoes Balindo Jaya Di Gianyar*: Universitas Mahasaraswati Denpasar.

PENGARUH KOMUNIKASI, LOYALITAS KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA PRATAMA ABADI GRESIK

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dinastipub.org Internet Source	3%
2	repository.widyatama.ac.id Internet Source	2%
3	jurnal.umt.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
5	journal.yrpioku.com Internet Source	1%
6	M. Syamsul Rizal Fauzi, Heru Wahyu Herwanto, Widiyanti Widiyanti. "The Relationship Between Work Attitudes and the Implementation of OHS on the Competency Test of Blitar SMK Students", Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme, 2023 Publication	1%

7	journal.unpacti.ac.id Internet Source	1 %
8	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	1 %
9	e-journal.trisakti.ac.id Internet Source	1 %
10	ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet Source	1 %
11	melatijournal.com Internet Source	1 %
12	repository.unmuha.ac.id Internet Source	1 %
13	eprints.uwp.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography Off