

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

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

Fadilah Candra Angraini

Univeristas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: candraangraini1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Loyalitas Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi. Metode penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif dengan menggunakan software SPSS Versi 25. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh artinya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yakni 65 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $10,964 > t$ tabel $1,999$. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig sebesar $0,022 < 0,05$ dan t hitung $2,313 > t$ tabel $1,999$. Sedangkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig sebesar $0,044 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $2,054 > t$ tabel $1,999$. Untuk Uji F menunjukkan bahwa Variabel Komunikasi, Loyalitas Kerja, dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,005$ dan nilai F hitung $125,131 > F$ tabel $2,76$.

Kata Kunci: Komunikasi, Loyalitas Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of communication, work loyalty and work ethic on employee performance at PT Sinar Jaya Pratama Abadi. The research method used is quantitative data using SPSS Version 25 software. The population in this study was 65 people, with sampling using a saturated sampling technique, meaning that the entire population was used as a sample, namely 65 respondents. The research results show that the Communication variable has a positive and significant effect on employee performance, with a sig value of $0.000 < 0.05$ and t count of $10.964 > t$ table 1.999 . Work loyalty has a positive and significant effect on employee performance with a sig value of $0.022 < 0.05$ and t count $2.313 > t$ table 1.999 . Meanwhile, work ethic has a positive and significant effect on employee performance with a sig value of $0.044 < 0.05$ with a calculated t value of $2.054 > t$ table 1.999 . The F test shows that the variables Communication, Work Loyalty and Work Ethic together have a significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.005$ and a calculated F value of $125.131 > F$ table 2.76

Keywords: Communication, Work Loyalty, Work Ethic, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak bisa diabaikan, karena sebagai pilar utama dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi perusahaan. Salah satu upaya organisasi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar berkembang secara optimal dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil nilai perolehan karyawan, yang didapatkan dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi perusahaan (Sutrisno, 2016:172). Untuk mendapatkan aspek yang bagus dari hasil kinerja tersebut maka perlu memperhatikan beberapa faktor dalam meningkatkan 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 adalah proses berbagai makna antara dua orang atau lebih melalui perilaku verbal dan nonverbal dengan menciptakan pemahaman bersama diantara mereka yang terlibat dalam komunikasi. Loyalitas kerja karyawan adalah hasil dari beragam peran dan kontribusi yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam 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 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum atau distribusi barang logam untuk bahan konstruksi. Setiap perusahaan

tentunya menuntut para pekerjanya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Namun 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 mengadakan 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 ?
2. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi ?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi ?
4. Apakah Komunikasi, Loyalitas Kerja, dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi ?

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 proses pemindahan informasi, pemahaman, dan pengertian 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
- Integritas

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

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang dapat 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.
2. H2 : Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi
3. H3 : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi
4. H4 : Komunikasi, Loyalitas kerja, dan Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab dan akibat antar variabel independent dan variabel dependent dengan menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer merupakan informasi 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 merupakan informasi yang dikumpulkan sebagai pendukung untuk data primer. Sumber data ini bisa berasal dari publikasi informasi yang dikeluarkan oleh organisasi perusahaan terkait.

Populasi dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian sebesar 65 karyawan, dengan teknik

pengambilan sampel adalah sampling jenuh artinya seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yakni berjumlah 65 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti memerlukan data pendukung yakni:

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi verbal antara dua atau lebih orang dengan tujuan mendapatkan informasi, mengumpulkan data, atau menjalani percakapan formal atau informal.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dalam mengumpulkan data melalui pengamatan secara langsung terhadap objek yang ingin diteliti.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dimana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Dengan menggunakan diu Skala Likert dengan lima poin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Etos 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 mengukur sejauh mana hasil pengukuran yang menggunakan objek 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, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki data 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 bahwa nilai Asymp.sig bernilai 0,200 > 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikorelitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel

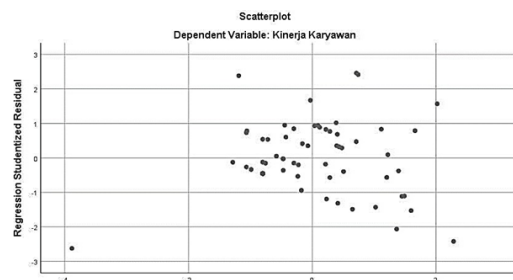
bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas.

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 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi yang dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pengamat dengan pengamat lain.



Berdasarkan gambar diatas didapatkan hasil bahwa grafik tersebut memiliki data yang menyebar dan tidak membuat suatu pola tertentu. Hal ini berarti dalam

penelitian tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	22,807	1,591		14,333	,000
	Komunikasi	,567	,052	,714	10,984	,000
	Loyalitas Kerja	,139	,060	,167	2,313	,024
	Etos Kerja	,099	,048	,139	2,054	,044

Model Persamaan Regresi Linear Berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

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

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

Nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) memiliki angka sebesar 0,567 yang memiliki arti bahwa Komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan apabila variabel Komunikasi (X1) naik satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,567, dengan asumsi bahwa variabel

lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstant.

Sedangkan untuk nilai koefisien regresi Loyalitas Kerja (X2) menunjukkan angka sebesar 0,139 yang memiliki arti bahwa Loyalitas Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan jika variabel Loyalitas kerja (X2) naik satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,139. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstant.

Nilai koefisien regresi Etos Kerja (X3) menunjukkan angka sebesar 0,099 yang memiliki arti bahwa Etos Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan jika variabel Etos Kerja (X3) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0.099, dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstant.

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ dan untuk nilai t hitung $10,964 >$ nilai t-tabel 1,999, maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5%. Sehingga kesimpulannya adalah variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik.

Berdasarkan hasil analisis uji t (Parsial) pada variabel Loylitas Kerja (X2), diperoleh nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ dan untuk nilai t-hitung $2.313 >$ nilai t-tabel sebesar 1,999, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% dengan kesimpulan bahwa variabel Loyalitas Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik (Y).

Sedangkan untuk hasil analisis uji t (Parsial) pada variabel Etos Kerja (X3), diperoleh nilai signifikan sebesar $0,044 < 0,05$ dan untuk nilai t-hitung $2.054 >$ nilai t-tabel sebesar 1,999, maka H_0 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 digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen (Komunikasi, Loyalitas kerja, dan Etos kerja) secara bersama- sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

ANOVA ^a						
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 pada tabel 4.14 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 bebas atau

independent yang terdiri dari tiga variabel yakni Komunikasi (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik (Y).

Koefisienn Determinasi

Model Summary				
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 yang berarti bahwa sebesar 86%. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kounikasi (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3). Sedangkan sisanya 14%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh 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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik. Hasil dari penelitian ini dapat mengkonfirmasi dari teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2021:210). Dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019).
3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Pratama Abadi Gresik. Hasil dari penelitian ini juga dapat mengkonfirmasi dari teori yang dikemukakan oleh (Priansa, 2018:283). Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif (2020).
4. Komunikasi (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh 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.

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).
- Permatasari, R. J. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutura Tangerang* : Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(3), 410.
- Putra, G. D. E. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas*

- Komunikasi Organisasi, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun PT. Nabatex 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., & Hasibuan, 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
- Simanjuntak, P. A. (2020). *Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap 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.
- Sugandha, S., Yana, D., Hendra, H., & Tholok, F. W. (2021). *Analisis disiplin kerja, kecepatan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pt culletprima setia Tangerang : ECo-Buss*, 4(2), 107-117.
- 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.*

Nazmi, H., Mariana, N., Lorenza, A.,

& Hany, H. (2022). *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.*