

Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Kopdit Hiro Heling

Yulfianti Dua Ose
Universitas Nusa Nipa

Yosefina Andia Dekratia
Universitas Nusa Nipa

Magdalena Samosir
Universitas Nusa Nipa

Korespondensi Penulis: yuliantiduaose@gmail.com

***Abstract.** This research aimed to: (1) find out the description of employee performance, communication, career development, and work ethic and (2) analyze the effect of communication, career development, and work ethic on employee performance both partially and simultaneously. The populations in this research were Hiro Heling Credit Union employees as many as 63 people. This research was done by census or saturated sampling due limited population. Data were collected through questionnaires and analyzed through descriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done through the F-test and t-test. The results of descriptive analysis showed that the variables of employee performance, communication, and career development were categorized as good enough while work ethic was categorized as good. The statistical result of the t-test showed that partially, the variables of communication, career development, and work ethic had a positive and significant influence on employee performance. The statistical results of the F-test showed that simultaneously, all independent variables had a significant influence on employee performance. The results of the determination analysis indicated that three independent variables in this research could explain the fluctuating performance of employees at Hiro Heling Credit Union by 47,4%.*

Keywords: Communication, Career Development, and Work Ethic on Employee Performance

Abstrak .Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja Karyawan, Komunikasi, Pengembangan Karir dan Etoa Kerja; (2) menganalisis pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Etos Kerja terhadap kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Kantor KSP. Kopdit Hiro Heling, berjumlah 63 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui quisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja Karyawan, Komunikasi, Pengembangan Karir, dikategorikan Cukup baik dan Etos Kerja dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi, Pengembangan Karir dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil analisis determinasi menunjukan ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja Karyawan Kantor KSP. Kopdit Hiro Heling sebesar 47,4%.

Kata Kunci : Komunikasi, Pengembangan Karir, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki, karena karyawan adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.

Dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Menurut Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan. Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau

instansi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut.

Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Matheus Liberti selaku manejer KSP Kopdit Hiro Heling menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Hal ini di sebabkan oleh beberapa hal seperti karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai harapan, ketepatan waktu mengenai pekerjaan kadang tidak sesuai dengan prosedur dan hasil pekerjaan kadang tidak sesuai dengan standar output dan minimum. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan belum maksimal. Pada hal Koperasi sudah menerapkan sistim pengupahan berdasarkan kinerja yaitu dengan sistim KPI jika ada karyawan yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan maka akan mendapatkan upah yang kecil dan sanksi yang berupa mutasi dan demosi. Akan tetapi jika ada karyawan yang selalu memenuhi standar yang ditetapka maka akan di berikan reword atau penghargaan.

Menurut Wibowo (2014:65), Komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam relevan. Sedangkan menurut Supardi (2016) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Maria Nona Asni selaku kepala bagian usaha lain pada KSP Kopdit Hiro Heling menunjukkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di KSP Kopdit Hiro Heling tampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi. Sering kali terjadinya kesalahan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, atau sesama karyawan, atau karyawan dengan nasabah yaitu terdapat kesalahan atau kesalahpahaman dalam menerima informasi. Faktor lain yang berhubungan dengan komunikasi adalah masih terdapat karyawan yang suka memotong pembicaraan tanpa memperhatikan etika yang ada dan terdapat beberapa nasabah yang kurang puas dengan pelayanan yang diberikan.

Menurut Handoko (2014), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Selain itu merupakan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karirnya dimasa sekarang dan masa depan. Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Maria Nona Asni selaku kepala bagian usaha lain pada KSP Kopdit Hiro Heling masih ditemukan permasalahan terkait dengan pengembangan karir yaitu terdapat beberapa karyawan yang kurang informasi maupun minat untuk mengembangkan karir, terdapat pula beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dan terdapat karyawan yang sulit mencapai target yang telah ditentukan karena karyawan merasa bosan dan jenuh sehingga menghambat pengembangan karir mereka.

Etos kerja menurut (Sedarmayanti, 2011:224), menyatakan bahwa sebuah etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Usaha yang dimaksud dalam hal ini adalah etos kerja yang produktif baik dilihat dari produktivitas dirinya sendiri maupun produktivitas secara umum. Menurut (Darodjat, 2015:77), menyatakan bahwa etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, spirit dasar, pemikiran dasar, kode etik, mencakup moral serta perilaku dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta keyakinan, prinsip dan standar yang menjadi acuan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sebuah standart ukuran dari perilaku karyawan yang dijadikan sebagai sebuah acuan untuk menilai sejauh mana usaha serta sebuah tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Matheus Liberti selaku manejer KSP Kopdit Hiro Heling, etos kerja / semangat kerja dapat diukur melalui absensi /presensi karyawan ditempat kerja, etos kerja merupakan sikap menghargai waktu dalam melakukan pekerjaan namun beberapa karyawan tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka, banyak diantara karyawan sebelum melakukan pekerjaannya mengisi waktu dengan merokok sambil mengobrol. Karyawan juga memiliki

ketekunan yang rendah. Dilihat dari target yang tidak tercapai dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja dan rendahnya kepatuhan.

Komunikasi, pengembangan karir, dan etos kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di komunikasi terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORI

Menurut Mangkunegara, (2013:67), Menyatakan bahwa kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Selanjutnya Menurut Hardjana (2016:15), Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan. Menurut Mulyana (2015:11), komunikasi adalah proses berbagai makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Sedangkan Menurut Sikula (2017:145), komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat kepada orang lain. Selanjutnya Menurut Dubrin (dalam Mangkunegara, 2004) dikemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dari defenisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu langkah yang dilakukan untuk memperoleh jenjang karir dengan cara meningkatkan kerjanya, sehingga tujuan yang ditargetkan dapat tercapai. Selanjutnya menurut Sinamo (2011:55) mengemukakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah perilaku komunitas yang menggerakkan ciri utama, semangat dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur yang berakar pada kesadaran yang kental.

HIPOTESIS

- H1 : Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H2 : Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 H3 : Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 H4 : Komunikasi, pengembangan karir, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Kantor KSP. Kopdit Hiro Heling, berjumlah 63 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui quisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 4.3 Hasil uji validitas

No	Koefisien Korelasi				Keterangan
	Kinerja Karyawan	Komunikasi	Pengembangan Karier	Etos Kerja	
1	0,612	0,620	0,692	0,643	Valid
2	0,634	0,632	0,651	0,702	Valid
3	0,641	0,670	0,635	0,639	Valid
4	0,620	0,603	0,684	0,659	Valid
5	0,623	0,657	0,683	0,642	Valid
6	0,613	0,733	0,631	0,623	Valid
7	0,619	0,639	0,706	0,655	Valid
8	0,631		0,640		Valid
9	0,643		Valid		
10	0,615		Valid		
11	0,643		Valid		
12	0,614		Valid		
Kriteria uji validitas: $r > 0.300$					

Sumber : Hasil Olah Data

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas

No	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>				Keterangan
	Kinerja Karyawan	Komunikasi	Pengembangan Karier	Etos Kerja	
1	0,846	0,762	0,799	0,746	Reliabel
2	0,844	0,745	0,801	0,735	Reliabel
3	0,844	0,729	0,798	0,748	Reliabel
4	0,845	0,744	0,789	0,745	Reliabel
5	0,845	0,732	0,790	0,744	Reliabel
6	0,848	0,715	0,797	0,746	Reliabel
7	0,845	0,735	0,785	0,739	Reliabel
8	0,844		0,796		Reliabel
9	0,843		Reliabel		
10	0,848		Reliabel		
11	0,844		Reliabel		
12	0,845		Reliabel		
	0,856		0,766		0,815
<i>Cronbach's Alpha > 0,6; Cronbach's Alpha if Item Deleted < Cronbach's Alpha</i>					

Sumber : Hasil Olah Data

Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil pengujian normalitas (*unstandardized residual*)

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,200	Data Berdistribusi Normal
2	Komunikasi		
3	Pengembangan Karier		
4	Etos Kerja		

Sumber : Hasil olah Data

Hasil pengujian statistik *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9 Hasil pengujian multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Komunikasi	0,662	1,511	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Pengembangan Karier	0,898	1,114	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Etos Kerja	0,639	1,566	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas tabel 4.9 diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12 Analisis regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,552	4,926		0,721	0,474
	Komunikasi	0,458	0,204	0,260	2,242	0,029
	Pengembangan Karier	0,496	0,147	0,335	3,364	0,001
	Etos Kerja	0,530	0,203	0,308	2,610	0,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data

Hasil analisis data pada tabel 4.12 di atas dapat dibuatkan model persamaan Regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,552 + 0,458X_1 + 0,496X_2 + 0,530X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi untuk konstanta dan masing-masing koefisien regresi dapat diuraikan sebagai berikut : a) Konstanta (bo) : 3,552 Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah dengan 3,552 parameter negatif. Angka atau konstanta ini menjelaskan bahwa jika semua variabel bebas, dalam hal ini, yaitu variabel Komunikasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) diasumsikan konstan atau perubahannya nol, maka kinerja karyawan (Y) sudah sebesar 3,552%. b).Koefisien Regresi X_1 (b_1) : 0,458 Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X_1) adalah : 0,458 dengan parameter positif. Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X_2) dan variabel Etos Kerja (X_3) dianggap konstan atau tetap, maka apabila terjadi peningkatan pada variabel Komunikasi (X_1) sebesar 1%, akan mengakibatkan terjadi peningkatan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,458%; Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Komunikasi (X_1) sebesar 1% akan mengakibatkan terjadi penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar

0,548 %).c). Koefisien Regresi X_2 (b_2): 0,496 Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) adalah : 0,496 dengan parameter positif. Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika Komunikasi (X_1) dan Etos Kerja (X_3) dianggap konstan atau tidak berubah, maka apabila terjadi peningkatan pada variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 1% akan mengakibatkan terjadi peningkatan pada variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,496%. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 1% akan mengakibatkan terjadi penurunan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,496%. d). Koefisien Regresi X_3 (b_3): 0,530 Koefisien regresi untuk variabel Etos Kerja (X_3) adalah : 0,530 dengan parameter positif. Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel Komunikasi (X_1) dan variabel Pengembangan Karir (X_2) dianggap konstan atau tidak berubah, maka apabila terjadi peningkatan pada variabel Etos Kerja (X_3) sebesar 1% akan mengakibatkan terjadi peningkatan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,530%. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Etos Kerja (X_3) sebesar 1% akan mengakibatkan terjadi penurunan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,530%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.13 Uji hipotesis parsial (Uji t)

	Model	t hitung	Sig	Keterangan
1	Komunikasi	2,242	0,029	Berpengaruh Signifikan
	Pengembangan Karier	3,364	0,001.	Berpengaruh Signifikan
	Etos Kerja	2,610	0,011	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.13 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut : 1). Variabel Komunikasi (X_1) : Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,242 dengan nilai signifikan sebesar 0,029. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan. Artinya jika variabel Komunikasi semakin ditingkatkan maka kinerja Karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. 2). Variabel Pengembangan Karir (X_2) : Hasil uji statistik pada

tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,364 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan. Artinya jika variabel Pengembangan Karir semakin meningkat maka kinerja Karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. 3). Variabel Etos Kerja (X_3): Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,610 dengan nilai signifikan sebesar 0,011. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan. Artinya jika variabel Etos Kerja semakin meningkat maka kinerja Karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.14 Uji hipotesis simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2268,226	3	756,075	17,751	0,000
	Residual	2513,044	59	42,594		
	Total	4781,270	62			
<i>a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengembangan Karier, Etos Kerja</i>						
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>						

Sumber : Hasil Olah Data

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 17,751 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya naiknya turunya nilai kinerja Karyawan sangat ditentukan oleh naiknya turunya ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Komunikasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Etos Kerja (X_3). Dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Etos Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 4.15 Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,689	0,474	0,448	6,5264
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengembangan Karier				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.15 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,474 yang berarti bahwa ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Komunikasi, Pengembangan Karir dan Etos Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja Karyawan kantor KSP. Kopdit Hiro Heling sebesar 47,4%. Sedangkan sisanya sebesar 52,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel Komunikasi adalah 66,63% dengan kategori cukup baik. 2) Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor KSP. Kopdit Hiro Heling. Variabel Pengembangan Karir termasuk kriteria cukup baik (65,61%) namun terdapat gap sebesar 34,39%. 3) Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor KSP. Kopdit Hiro Heling. Variabel Etos Kerja termasuk kriteria cukup baik (63,21%) namun terdapat gap sebesar 36,79%. 4) Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Komunikasi, Pengembangan Karir dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan kantor KSP. Kopdit Hiro Heling.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel Komunikasi adalah 66,63% dengan kategori cukup baik (2) Persentase skor total untuk variabel Pengembangan Karir adalah 65,61% dengan kategori cukup baik; (3) Persentase

skor total untuk variabel Etos Kerja adalah 63,21% dengan kategori cukup baik; (4)

Persentase skor total untuk variabel kinerja Karyawan adalah 64,31% dengan kategori cukup baik. 2). Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)

a. Variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan. Apabila variabel Komunikasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

b. Variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan. Apabila variabel Pengembangan Karir ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

c. Variabel Etos Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila variabel Etos Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi, Pengembangan Karir dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, meningkatkan ketiga variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel kinerja Karyawan pada kantor KSP. Kopdit Hiro Heling.

4. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel Komunikasi, Pengembangan Karir dan Etos Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja Karyawan kantor KSP. Kopdit Hiro Heling. sebesar 47,4%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : 1) Kepada Kantor KSP. Kopdit Hiro Heling di sarankan untuk :

a) Meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki variabel Komunikasi terutama pada indikator Keterbukaan (*openness*) dan Rasa positif (*Positiveness*) pimpinan harus memberikan sanksi terhadap Karyawan yang melakukan komunikasi secara tidak efektif dan yang tidak bersifat positif ketika mengemukakan pendapat agar Karyawan taat pada aturan yang ditentukan di kantor dan memperbaiki indikator Komunikasi. b) Meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki variabel Pengembangan Karir terutama pada indikator kejelasan karier yang dicapai, pimpinan harus terus meningkatkan Pengembangan Karir dalam menunjang kinerja Karyawan agar Karyawan dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya pimpinan juga memberikan dorongan kepada para Karyawan dengan cara memberikan kenaikan pangkat secara jelas kepada Karyawan, dan memperbaiki indikator

kejelasan karier pimpinan harus memberikan kesempatan kepada Karyawan untuk menjadi pimpinan atau wakil pimpinan. c) Meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki variabel Etos Kerja terutama pada indikator disiplin, pimpinan harus memberikan sanksi terhadap pegawai yang datang tidak tepat waktu agar para pegawai taat pada aturan jam kerja yang ditentukan di kantor. d) Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi kantor KSP. Kopdit Hiro Heling dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bure, M. R., & Santoso, B. H. (2023). The Influence Of Board Members Competency, Public Accountability and Public Policy Transparency on Regional Financial Supervision Community Participation As A Mediation Variable. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 7(2), 537-541.
- Darodjat. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasonal PT. Media Asri Prima, Jakarta: *Jurnal Inofatif Mahasiswa Manajemen*.
- Gula, V. E., & Mulyani, S. D. (2020, April). Pengaruh Capital Intensity Dan Deferred Tax Expense Terhadap Tax Avoidance Dengan Menggunakan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Moderasi. In *Prosiding Seminar Nasional Pakar* (pp. 2-43).
- Gula, V. E., & Yuneti, K. (2023). Analisis Rasio Likuiditas dan Profitabilitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan Koperasi (Studi Kasus Pada KSP Kopdit Pintu Air Tahun 2019–2021). *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(4), 102-118.
- Handoko. (2014). Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Transaksional Dan Pengembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 15 (1) 145-154.
- Hardjana. (2016). Analisis Responsivitas Pegawai Syahbandar Di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Soasio Dalam Pelaksanaan Pelayanan Sesuai Tugas Pokok Dan Fungsi *Jurnal Inovasi Penelitian* 3 (110, 7929-7936.
- Jaeng, W. M. Y., Yuneti, K., Gula, V. E., & Rangga, Y. D. P. (2023). SOSIALISASI PEMBUKUAN SEDERHANA DAN PENGETAHUAN PERPAJAKAN BAGI SISWA DI SMAK FRATERAN MAUMERE. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 2839-2843.
- Lewar, M. V. N., Tokan, M. G. M., & Rangga, Y. D. P. (2023). Kinerja Keuangan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Pintu Air Rotat Ditinjau dari ROI, ROA dan ROE. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(4), 1342-1351.
- Mangku Negara. (2004). Tinjauan Tentang Pelaksanaa Promosi Jabatan Di Pusat Penelitian Elektronik Dan Telekomunikasi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Bandung Universitas Widyatama.
- Mangkunegara (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan Program Studi Ekonomi Dan Bisnis.

- Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133–145.
- Mulyana (2015) Mulyana (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Merdeka, Kecamatan Merdeka Kabupaten Karo E. *Jurnal Manajemen Universitas Gualty*.
- Realino, D., & Moko, W. (2021). The Effect of customer experiential quality on revisit intention with positive emotion and perceived value as mediation variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 245-258.
- Realino, D., Gula, V. E., & Jelita, S. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pada Mahasiswa Pengguna Ojek Konvensional). *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(4).
- Samosir, M. S., (2019). Analisis potensi, efektivitas dan efisiensi retribusi terminal pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere* 6 (1), 65-81.
- Sedarmayanti. (2011). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Gerakan Nasional Revolusi Mental Pada Kebun Jasmine Integrated Farming : *Jurnal Abdimas Siliwangi* 6 (1), 197-206.
- Sikula. (2017). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Merdeka, Kecamatan Merdeka Kabupaten Karo.
- Sinamo. (2011). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4 (3).
- Sujila, K., Prijati, P., & Santoso, B. H. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance Through Emotional Intelligence. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 7(2), 511-517.
- Supardi. (2016). Pengaruh Seleksi Karyawan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 18 (2), 184-206.
- Tokan, M. G. M., Pangastuti, D. A., & Apriyanto, G.(2021). The Influence of Accounting Understanding, Utilization of Information Technology, Competence of Human Resources and Internal Control Systems on the Quality of Financial Reports in Savings and Loan Cooperatives in Maumere–Sikka Regency-East Nusa Tenggara. *Journal of Research in Business and Management*
- Torang. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur PT. Satrindo Utama Makmur.
- Wellem, Da Silva, YO, & Doncellino, YC (2020). Analisis kinerja karyawan dengan menggunakan analisis kinerja kuadran (Paq) pada perusahaan daerah air minum (Pdam) Kabupaten Sikka. *Jurnal “Projemen” Program Studi Manajemen*, 7(1).
- Wellem, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere* 5(1), 86-106.
- Wibowo. (2014). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Loft Interior. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 11 (11).

