

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRIBRATA SAKTI

Nur Anisya¹, Dede Soenaryo², Hendra Galuh³

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: Nuranisya655@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu, komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tribrata Sakti. Metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Pengambilan populasi dan sampel sebanyak 45 responden. Analisis regresi linear, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian adalah pengaruh yang kuat antara karakteristik individu (X1), komunikasi (X2) dan etos kerja (X3) pada PT. Tribrata Sakti. Hasil uji regresi linear berganda $Y=4,176+0,567+0,185+0,354+e$. Hasil uji t variabel karakteristik individu (X1) t hitung>t tabel (7,206> 1,681). Hasil uji t pada variabel komunikasi (X2) sebesar t hitung>t tabel (2,362>1,681). Hasil uji t etos kerja (X3) memiliki nilai t hitung>t tabel (3,504>1,681). Hasil uji f variabel karakteristik individu (X1), komunikasi (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y.1) diperoleh f hitung>f tabel (280,981>2,681) hal tersebut juga di perkuat dengan probality signifikan 0,000>0/05. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Hasil analisis komunikasi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) hasil analisis etos kerja menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Hasil analisis karakteristik individu, komunikasi, dan etos kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Komunikasi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine how much influence individual characteristics, communication and work ethic have on employee performance at PT. Tribrata Sakti. The method used is the associative quantitative method. The population and sample were taken as many as 45 respondents. Linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the research are a strong influence between individual characteristics (X1), communication (X2) and work ethic (X3) at PT. Tribrata Sakti. Multiple linear regression test results $Y=4.176+0.567+0.185+0.354+e$. Results of the t test for individual characteristic variables (X1) t count>t table (7.206> 1.681). The results of the t test on the communication variable (X2) were t count>t table (2.362>1.681).

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

The results of the work ethic t test (X3) have a calculated $t > t$ table value ($3.504 > 1.681$). The results of the f test for the variables individual characteristics (X1), communication (X3) and work ethic (X3) on employee performance (Y.1) obtained $f_{count} > f_{table}$ ($280.981 > 2.681$). This was also confirmed with a significant probability of $0.000 > 0/05$. Thus, the research results show that: 1) The results of the analysis show that individual characteristics have a significant effect on employee performance. 2) The results of the communication analysis show that communication has a significant effect on employee performance. 3) The results of the work ethic analysis show that work ethic has a significant effect on employee performance. 4) The results of the analysis of individual characteristics, communication and work ethic have a significant and simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Individual Characteristics, Communication, Work Ethic, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada perkembangan dunia bisnis saat ini yang semakin kompetitif, keunggulan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, terutama dalam hal kompetensi, keterampilan dan profesionalisme. Sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting. Salah satu kuncinya adalah dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang bagus dan benar. Manajemen yang tepat dan sesuai dengan karakter lembaga pendidikan yang ada, akan mampu membawa lembaga tersebut pada mutu lembaga yang diinginkan Habibi (2022).

Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya Muhammad et al., (2020).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu karakteristik individu, yang dinyatakan sebagai perbedaan manusia satu dengan yang lain. Karakteristik individu pada perusahaan menjadi hal yang pasti terjadi karena setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Karyawan atau SDM diartikan juga sebagai individu yang memberikan energi, kemampuan, daya cipta, dan upaya mereka kepada organisasi untuk tercapai tujuan perusahaan Sidiq Sedayu, (2021).

Komunikasi juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi sebuah proses penyampaian informasi atau maksud melalui satu pihak atau individu kepada pihak lain. Komunikasi dapat menjadi suatu proses penyampaian keinginan yang terpendam kepada orang lain dapat melalui suara atau tindakan, isyarat fisik, atau secara media Dwi Yulisti, (2022).

Selanjutnya Etos Kerja juga merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Dengan etos kerja yang tinggi ini bisa meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, bila etos kerja tidak ada pada suatu organisasi akan sulit berkembang Aspani et al., (2022).

PT. Tribrata Sakti merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa profesional dibidangnya dengan pengalaman yang handal, seperti penyediaan jasa tenaga

kerja dibagian keamanan, parkir dan kebersihan. PT. Tribrata Sakti siap memberikan perlindungan, kebersihan maksimal sesuai kebutuhan pelanggan dalam menerapkan sistem yang berkembang. PT. Tribrata Sakti berlokasi di gedung menteng huis Jl. Cikini Raya No.2-4, Menteng Jakarta 10330.

Dalam upaya bersaing kualitas karyawan di PT. Tribrata Sakti sangat erat hubungannya dengan kinerja dari fungsi sumber daya manusia terkait dengan rekrutmen tenaga kerja, pelatihan, penempatan, evaluasi kinerja. Perusahaan melakukan banyak upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. PT. Tribrata sendiri perlu melihat seberapa besar pengaruh tenaga kerja yang akan digunakan dimulai dari karakteristik individu, komunikasi dan etos kerja. Perusahaan ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

LANDASAN TEORI

Karakteristik Individu

Menurut Winardi dalam Alvisyahri et al., (2021), katakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Kadar potensinya berbeda-beda di setiap bidang namun ada yang mendominasi, hal itu bisa disebut dengan bakat.

Selanjutnya menurut Gusti (2019) dalam Novianti & Risal, (2023) menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah bahwa setiap individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kapasitas yang unik satu sama lain, dan perbedaan tersebut akan meluas hingga ke dunia kerja, yang akan menyebabkan pemenuhan satu individu dengan yang lain akan tampak sebagai sesuatu yang lain. Meskipun faktanya mereka bekerja di tempat yang sama karena hal itu menjadi ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya.

Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya Hanifah (2019) dalam Kunanti (2022). Karakteristik individu yang berbeda beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan.

Komunikasi

Ilmu komunikasi sebagai ilmu pengetahuan sosial yang bersifat multidisipliner, tidak bisa menghindari perspektif dari beberapa ahli yang tertarik pada kajian komunikasi, sehingga definisi dan pengertian komunikasi menjadi semakin banyak dan beragam. Seperti komunikasi menurut J.A Devito dalam Damayani Pohan & Fitria, (2021) mengartikan bahwa komunikasi merupakan suatu tindakan oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik

Sedangkan menurut Khaerul umam (2018) dalam Laksono (2021) mengatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekompakan.

Selanjutnya menurut Edward Depari dalam (Wahyu Sri Kunanti, 2022) menjelaskan komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu, mengandung arti, dilakukan oleh penyampai pesan ditujukan pada penerima pesan. Maksud pesan disini seperti menyampaikan amanah dengan melalui komunikasi langsung atau bertatap muka sama penerima pesan.

Etos Kerja

Etos kerja merupakan konsep yang penting dalam dunia profesional dan organisasi, dan berbagai ahli memberikan definisi yang beragam mengenai hal ini. Berikut adalah beberapa pandangan dari para ahli mengenai etos kerja

Menurut Sinamo dalam Megawati (2020) Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Sedangkan menurut Amiruddin dalam (Veronica & Utami, 2021) Etos kerja didefinisikan menjadi karakter yang khas dan mendasari dari sebuah kebudayaan, beserta seluruh pernyataan dari ekspresif yang terungkap dengan menampilkan keyakinan pada sesuatu, seperti kebiasaan, ataupun perilaku dari budaya kerja.

Selanjutnya menurut Samosir dalam Risnawati (2021) Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif berdasarkan pengujian hipotesis. Menurut Sugiono (2019) dalam (Tanjung, 2021) menekankan bahwa penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/ sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat 2 Metodologi yaitu penelitian Kuantitatif kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Peneliti menerapkan variabel *independent* menurut Sugiyono (2019) dalam (Tanjung, 2021), variabel ini sering disebut variabel *stimulasi*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *independent* (terikat).

Tabel 1 Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
1.	Karakteristik Individu (Kunanti, 2022)	- Kemampuan - Nilai - Sikap - Minat	1,2, 3,4 5,6,7 8,9,10	Skala <i>Likert</i>
2	Komunikasi Laksono (2021)	- Jelas - Tepat - Konteks Pengaluran Kebudayaan	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Skala <i>likert</i>
3	Etos Kerja Megawati, (2020)	- Penuh tanggung jawab - Semangat kerja - Disiplin - Tekun	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Skala <i>Likert</i>

		Serius & menjaga martabat		
4	Kinerja Karyawan (Wahyu et al., 2021)	- Kualitas - Kuantitas - Waktu Ketepatan Waktu	1,2,3 4,5 6,7 8,9,10	Skala <i>Likert</i>

Sumber: Dari berbagai jurnal

Tabel 2 Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono 2019

Menurut Sugiyono (2019) dalam (Tanjung, 2021), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Maka dalam penelitian ini peneliti menentukan populasinya adalah karyawan PT. Tribrata Sakti sebanyak 45 Orang.

Menurut Sugiyono (2019) dalam (Tanjung, 2021), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Metode pengambilan sampel digunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber : Sugiyono (2019)

Dimana :

n = Jumlah sampel

r = Koefisien korelasi

X = Skor pernyataan atau variabel (jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel

Menurut Sugiyono (2020), teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Non-Probability Sampling*, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang dimana populasi dijadikan sampel pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyajian Data

Deskripsi responden dalam penelitian ini akan disajikan dengan maksud untuk menggambarkan identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden dan jenis pendidikan.

Tabel 3 karakteristik responden menurut jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki - Laki	28	62,2%
2.	Wanita	17	37,8%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 Karakteristik Responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	<20 tahun	1	2,22%
2	20-30 tahun	39	86,67%
3	30-60 tahun	5	11,11%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMP/SLTP	0	0
2.	SMA/SMK	31	68,9%
3.	D3/S1	14	31,1%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	<1 tahun	3	6,7%
2	1-3 tahun	18	40%
3	3-6 tahun	17	37,8%
4	>6 tahun	7	15,6%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data diolah, 2025

2. Perhitungan Data

Dalam Penelitian ini, Jawaban responden kuesioner tentang pengaruh karakteristik individu (X1), komunikasi (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diolah dan dianalisis menggunakan SPSS versi 30.

Tabel 6 hasil Jawab responden variabel karakteristik individu

Pernyataan	Skor					Total
	1(STS)	2(TS)	3(CS)	4(S)	5(SS)	

1	0	1	1	28	15	45
2	0	0	1	27	17	45
3	0	10	18	12	5	45
4	0	2	10	19	14	45
5	0	3	7	25	10	45
6	0	0	21	20	4	45
7	0	2	13	19	11	45
8	0	3	4	18	20	45
9	0	2	10	19	14	45
10	0	1	4	21	19	45
Jumlah	0	24	89	208	129	450

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 7 hasil Jawab responden variabel komunikasi

Pernyataan	Skor					Total
	1(STS)	2(TS)	3(CS)	4(S)	5(SS)	
1	0		8	21	16	45
2	0	3	9	19	14	45
3	0	1	11	20	13	45
4	0	3	2	26	14	45
5	0	1	3	29	12	45
6	0	3	7	25	10	45
7	0	1	11	20	13	45
8	0	1	5	24	15	45
9	0	6	11	16	12	45
10	0	6	11	17	11	45
Jumlah	0	25	78	217	130	450

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 8 hasil Jawab responden variabel Etos Kerja

Pernyataan	Skor					Total
	1(STS)	2(TS)	3(CS)	4(S)	5(SS)	
1	0	0	4	20	21	45
2	0	2	2	23	18	45
3	0	3	4	18	20	45
4	0	2	10	19	14	45
5	0	1	4	21	19	45
6	0	2	13	19	11	45
7	0	4	14	17	10	45
8	0	0	8	21	16	45
9	0	3	9	19	14	45
10	0	1	11	20	13	45
Jumlah	0	18	79	197	156	450

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 9 hasil Jawab responden variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Skor					Total
	1(STS)	2(TS)	3(CS)	4(S)	5(SS)	
1	0	2	10	19	14	45
2	0	3	7	25	10	45
3	0	0	4	20	21	45
4	0	2	13	19	11	45
5	0	3	4	18	20	45
6	0	2	10	19	14	45
7	0	1	4	21	19	45
8	0	1	11	20	13	45
9	0	3	4	18	20	45
10	0	6	11	16	12	45
Jumlah	0	23	78	195	154	450

Sumber: Data diolah, 2024

3. Analisis Data

Tabel 10 Hasil Uji Stastik Deskriptif Karakteristik Individu

Descriptive Statistics

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
X1.1	45	2	5	4.27	.618
X1.2	45	3	5	4.36	.529
X1.3	45	2	5	3.27	.939
X1.4	44	2	5	4.02	.849
X1.5	45	2	5	3.93	.809
X1.6	45	3	5	4.38	.650
X1.7	45	2	5	3.87	.842
X1.8	45	2	5	4.22	.876
X1.9	45	2	5	4.00	.853
X1.10	45	2	5	4.29	.727
Valid N (listwise)	44				

Sumber: Output SPSS 30

Tabel 11 Hasil Uji Stastik Deskriptif Komunikasi**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	45	3	5	4.18	.716
X2.2	45	2	5	3.98	.892
X2.3	45	2	5	4.00	.798
X2.4	45	2	5	4.13	.786
X2.5	45	2	5	4.16	.638
X2.6	45	2	5	3.93	.809
X2.7	45	2	5	4.00	.798
X2.8	45	2	5	4.18	.716
X2.9	45	2	5	3.76	1.004
X2.10	45	2	5	3.73	.986
Valid N (listwise)	45				

*Sumber: Output SPSS 30***Tabel 12 Hasil Uji Stastik Deskriptif Etos Kerja****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	45	3	5	4.38	.650
X3.2	45	2	5	4.27	.751
X3.3	45	2	5	4.22	.876
X3.4	45	2	5	4.00	.853

X3.5	45	2	5	4.29	.727
X3.6	45	2	5	3.87	.842
X3.7	45	2	5	3.73	.915
X3.8	45	3	5	4.18	.716
X3.9	45	2	5	3.98	.892
X3.10	45	2	5	4.00	.798
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Output SPSS 30

Tabel 13 Hasil Uji Stastik Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	45	2	5	4.00	.853
Y1.2	45	2	5	3.93	.809
Y1.3	45	3	5	4.38	.650
Y1.4	45	2	5	3.87	.842
Y1.5	45	2	5	4.22	.876
Y1.6	45	2	5	4.00	.853
Y1.7	45	2	5	4.29	.727
Y1.8	45	2	5	4.00	.798
Y1.9	45	2	5	4.22	.876
Y1.10	45	2	5	3.76	1.004
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Output SPSS 30

Tabel 14 hasil uji Normalitas kolmogov-smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardize
d Residual

N			45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.26420523
Most Extreme Differences	Absolute		.101
	Positive		.081
	Negative		-.101
Test Statistic			.101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.296
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.284
		Upper Bound	.307

Sumber:
Olah data
SPSS 30,
2024

Tabel 15
Uji

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Multikolinearitas

Coefficients^a

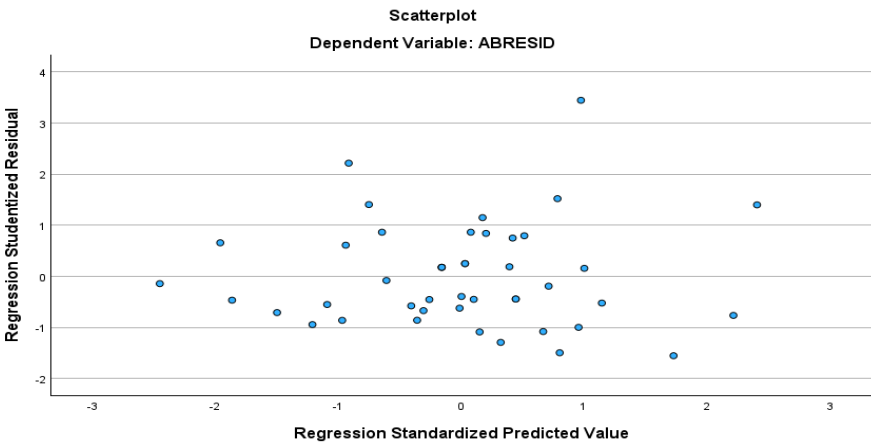
Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	T.X1	.225	4.441

T.X2	.195	5.116
T.X3	.127	7.858

a. Dependent Variable: T.Y1

Sumber: Olah data SPSS 30, 2024



Sumber: Olah data SPSS 30, 2024

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 16 Hasil Uji F simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1445.679	3	481.893	280.961	<,001 ^b
	Residual	70.321	41	1.715		
	Total	1516.000	44			

a. Dependent Variable: T.Y1

b. Predictors: (Constant), T.X3, T.X1, T.X2

Sumber: Olah data SPSS 30, 2024

Tabel 17 Hasil Uji t Parsial

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.176	1.559		-2.679	.011
	T.X1	.567	.079	.511	7.206	<,001
	T.X2	.185	.078	.180	2.362	.023
	T.X3	.354	.101	.330	3.504	.001

a. Dependent Variable: T.Y1

Sumber: Olah data SPSS 30, 2024

Interpretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa karakteristik individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil positif tersebut ditunjukkan dengan koefisien regresi berganda yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel karakteristik individu (X1) diperoleh t hitung sebesar 7,206 dan t tabel sebesar 1,681 pada signifikansi 5%, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (7,206 > 1,681) artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan adanya karakteristik individu yang berkomitmen memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan, terbuka dalam kritik dan saran yang membangun, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Wahyu Sri Kunanti, 2022) dengan hasil karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen liquid PT. Indolakto purwosari, selain itu diperkuat juga oleh penelitian (Saputri, n.d. 2021) menunjukkan hasil bahwa dukungan karakteristik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil positif tersebut ditunjukkan dengan koefisien regresi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel komunikasi (X2) diperoleh t hitung sebesar 2,362 dan t tabel sebesar 1,681 pada signifikansi 5%, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,362 > 1,681$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif dalam menyampaikan informasi dan harmonisnya hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Lakson n.d. 2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samaco. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian (Dwi Yulisti, 2022) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Credit Companies (ACC).

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa etos kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil positif tersebut ditunjukkan dengan koefisien regresi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel etos kerja (X3) diperoleh t hitung sebesar 3,504 dan t tabel sebesar 1,681 pada signifikansi

5%, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,504 > 1,681$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan adanya etos kerja yang baik antar tim yang baik dan selalu menjaga komitmen terhadap tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Aspani et al., 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Sahid Kawanua Manado. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian (Situmorang et al., 2021) yang memaparkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Surya Semesta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tribrata Sakti maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tribrata Sakti dengan nilai regresi linear berganda sebesar $Y=4,176+0,567+0,185+0,354+e$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,206 > 2,016$) dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap Kinerja Karyawan yang artinya jika semakin baik karakteristik individu maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.
2. Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tribrata Sakti dengan nilai regresi linear berganda sebesar $Y=4,176+0,567+0,185+0,354+e$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,367 > 2,016$) dengan nilai signifikan $0,023 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang artinya jika semakin baik komunikasinya maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan.

3. Etos kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tribrata Sakti dengan nilai nilai regresi linear berganda sebesar $Y=4,176+0,567+0,185+0,354+e$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,504 > 2,016$) dengan nilai signifikan $0,001 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial etos kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya jika semakin baik komunikasinya maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan.
4. Karakteristik individu (X1), komunikasi (X2) dan Etos kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tribrata Sakti dengan nilai nilai regresi linear berganda sebesar $Y=4,176+0,567+0,185+0,354+e$. Hal ini dibuktikan dengan nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($280,961 > 2,833$) dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan karakteristik individu, komunikasi dan etos kerja terhadap Kinerja Karyawan yang artinya jika semakin tinggi karakteristik individu, komunikasi dan etos kerja maka akan semakin meingkat juga tingkat Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvisyahri,), Syarifuddin,), Prodi,), Bisnis, A., Komunikasi, F., & Bisnis, D. (2021). *ADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ALFA SCORPII PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHBANGKINANG KOTA THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN PT ALFA SCORPII BANGKINANG KOTA*.
- Amon, L., Ping, T., Adi Poernomo, S., & Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur, L. (2021). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. In *Jurnal Kateketik Pastoral* (Vol. 5, Issue 1). <https://ojs.stkpkbi.ac.id/>
- Anwar. (2022). *Definisi MSDM sutrisno*.

- Aries Saputra, Sonny Subroto, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Madyo Lancar Kabupaten Kediri. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 171-183. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.125>
- Arifin. (2020). *Arifin 2020 karakteristik individu* .
- Aspani, G. C., Sendow, G. M., & Tampenawas, J. L. A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI, ETOS KERJA, DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SAHID KAWANUA MANADO INFLUENCE OF THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT, WORK ETHOS AND WORK RELATIONSHIPS ON THE PERFORMANCE OF HOTEL EMPLOYEES SAHID KAWANUA MANADO. In *63 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 2).
- Br Pintubatu, C., Br Pintubatu Universitas Jambi Rohman Wilian, C., Jambi -Muara Bulian NoKM, J., Darat, M., Jambi Luar Kota, K., & Muaro Jambi, K. (2024). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (JUMBIDTER)*, 1(3), 106-118. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i2.144>
- Damayani Pohan, D., & Fitria, U. S. (2021). JENIS JENIS KOMUNIKASI. In *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* (Vol. 2, Issue 3). <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss>
- Dwi Yulisti, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA CREDIT COMPANIES (ACC). *Inter Script: Journal of Creative Communication* | , 4(2), 29-46.
- Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, P., & Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Megawati, P. (2020). *Jurnal Mirai Management*. 5, 231-242.
- Habibi. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI LEMBAGA. In *Taklimuna: Journal of Education and Teaching* (Vol. 1, Issue 1).
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*. <https://doi.org/10.62515/staf>
- Irwanda Agusman, S. B. (2020). *Ghozali 2020*.
- Jannah, M., & Mufidah, N. (2023). MANAJEMEN REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU BAHASA ARAB DI PONDOK TAHFIDZ PUTRI DARUL MUBARAK CURUP (DMC). In *Jurnal Manajemen Dewantara* (Vol. 7, Issue 1). <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Jusmansyah, M., Budi, U., & Jakarta, L. (2020). ANALISIS PENGARUH CURRENT RATIO, DEBT TO EQUITY RATIO, TOTAL ASSET TURN OVER, DAN RETURN ON EQUITY TERHADAP HARGA SAHAM. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 179-198.
- Kunanti. (2022). *komunikasi* .

Laksono 2021 Komunikasi. (n.d.).

Lumingkewas, E. M. C. (2023). *KONSEP DASAR MANAJEMEN (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi) TAHTA MEDIA GROUP*.

Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>

Mafulla, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Falah, D. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto. *Jurnal Manajemen*, 1, 1-13.
<https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/Jurnal-el-ldhara>

Mawahibah, S., & Serang, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1).

Meinitasari, N. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA (Vol. 7, Issue 1)*.
<http://jurnal.ustjogja.ac.id>

Muhammad, Syahputra, D., & Tanjung, H. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>

Novianti, A., & Risal, T. (2023). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medan Promotion*. 1(2).
<https://doi.org/10.59581/maninvest.v1i4.55>

Noviherni 2020. Komunikasi. (n.d.).

Palgunadhi, H., Indarto, I., Budiati Magister Manajemen, Y., & Semarang, U. (n.d.). *SUSTAINABLE BUSINESS JOURNAL PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.

Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>

Risnawati, A. leni, H. T. (2021). *definisi Etos kerja*.

Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187-204.
<https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>

Saleh Khairul. (2019). *EKOMBIS Sains*.

- Saputri, W. (n.d.). *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) JEMUR ANDAYANI) Prijati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.*
- Sidiq Sedayu, M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini.*
<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Siti Aidah, S. L. R. (2020). *Siti aida komunikasi.*
- Situmorang, S., Fauzi, A., Maulidia Permatasari, S., & Robiansyah, A. (2021). *PENGARUH ROTASI JABATAN, ETOS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KHARISMA SURYA SEMESTA. In SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business (Vol. 4, Issue 2).*
- Solikhah, A. (2024). *Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UKM Elha Baby. Jurnal Ekonomi Dan Keuangan, 2(4), 176-191.*
<https://doi.org/10.61132/moneter.v2i4.920>
- Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF.*
- Sunarsi. (2019). *Universitas Pamulang. www.unpam.ac.id*
- Suprihartini, L., Rinaldi, H., Mirza Saputra, H., Tandra, R., Samuel Dendy Krisandi, dan, Administrasi Bisnis, J., Negeri Pontianak, P., & Author, C. (n.d.). *PELATIHAN PENGGUNAAN APLIKASI SPSS UNTUK STATISTIK DASAR PENELITIAN BAGI MAHASISWA SEKOTA PONTIANAK.*
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Nobel Makassar Ramli Hatma, S. (2018a). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN HOTEL CLARO MAKASSAR Effect of Work Satisfaction and Compensation on Performance Through Motivation of Employees Claro Makassar Hotel. In Jurnal Mirai Management (Vol. 3, Issue 2).* <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Nobel Makassar Ramli Hatma, S. (2018b). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN HOTEL CLARO MAKASSAR Effect of Work Satisfaction and Compensation on Performance Through Motivation of Employees Claro Makassar Hotel. In Jurnal Mirai Management (Vol. 3, Issue 2).* <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Syariah, E., Al-Amar Subang, S., & Syariah, P. (n.d.). *ISLAMIC BANKING: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah, Volume 6 Nomor 1 Edisi Agustus 2020 | 35 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BRI SYARIAH KABUPATEN SUBANG Opan Arifudin Fenny Damayanti Rusmana. https://doi.org/10.36908/isbank*
- Tambingon, C. K., & Tewal, B. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. COCO PRIMA LELEMA*

INDONESIA EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT COCO PRIMA LELEMA. *Trang...* 4610
Jurnal EMBA, 7(4), 4610-4619.

Tanjung. (2021). *penelitian kuantitatif*.

TEORI MANAJEMEN. (n.d.).

Veronica, L., & Utami, S. S. (2021). *ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN REJANG LEBONG*. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin>

Wahyu, D., Wijaya, E., Diah,) ;, & Fauji, A. S. (2021). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NGANJUK. In *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 1, Issue 2).

Wahyu Sri Kunanti, N. W. W. A. H. (2022). *Karakteristik individu*.

Widhia, R., Lubuk, S. S., Yayasan, S., & Pasaman, P. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA DI BUMN PT. INHUTANI IV KAB. PASAMAN*.

Yuniasih, Y. (2021). PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Staf Pegawai Non Manajer di PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya). *Jurnal Perbankan Dan Keuangan*, 2(1), 37-42.
<http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/banku>