

**ANALISIS KOMUNIKASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDAR
UDARA INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

Sri Reski

4519012126



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar
Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

Nama Mahasiswa : Sri Reski

Stambuk/NIM : 4519012126

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si.


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.H., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen


Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM


Ahmad Jumurdin, SE., MM

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Sri Reski

NIM : 4519012126

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Komunikasi dan Etos Kerja terhadap kinerja Pegawai
pada PT Angkasa Pura I (persero) Bandar Udara Internasional
Sultan Hasanuddin Makassar.

Menyatakan dengan ini sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak dapat karya atau pendapat yang pernah tulis atau terbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar Pustaka

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 23 juli 2023

Mahasiswa yang bersangkutan


Sri Reski


ABSTRAK

ANALISIS KOMUNIKASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR

Oleh :
SRI RESKI

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

SRI RESKI. 2023. Skripsi. Analisis Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. (dibimbing oleh Muhlis Ruslan dan A. Arifuddin Mane).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Komunikasi dan etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura I Bandar Internasional Sultan Hasanuddin. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada pegawai sebanyak 50 responden Kemudian data yang diperoleh diolah dan dianalisis dengan Teknik analisis regresi linear berganda menggunakan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t dengan bantuan program *Software Statistical Parckage For Social Sciences* (SPSS) 23,0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai R Square sebesar 0,35% terhadap kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan hasanuddin Makassar.

Kata kunci : komunikasi, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

ANALYSIS OF COMMUNICATION AND WORK ETHOS ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT ANGKASA PURA I (PERSERO) SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR
INTERNASIONAL AIRPORT

By:
SRI RESKI

Manajement Study Program, Faculty Of Economics And Business, University Bosowa

Sri Reski, 2023. Skripsi. Analysis of Communication and Work Ethics on Employee Performance at PT Angkasa Pura I (Persero) Sultan Hasanuddin Makassar International Airport. (supervised by Muhlis Ruslan and A. Arifuddin Mane).

This study aims to examine and analyze the effect of communication and work ethic on employee performance at PT Angkasa Pura I Bandar Internasional Sultan Hasanuddin. This type of research is quantitative with a survey method. The data collection technique was in the form of distributing questionnaires to employees as many as 50 respondents. Then the data obtained was processed and analyzed using multiple linear regression analysis techniques using hypothesis testing, namely the F test and t test with the help of the Software Statistical Package For Social Sciences (SPSS) 23.0 program. The results of this study indicate that communication and work ethic simultaneously have a positive and significant effect with an R Square value of 0.35% on employee performance at PT Angkasa Pura I Sultan Hasanuddin Makassar International Airport.

Keywords: communication, work ethic, employee performance

PRAKATA

Segala puji hanya layak bagi Allah SWT. Atas segala berkat, Rahmat, taufik, serta hidayah-Nya yang tiada terkira besarnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ Analisis Komunikasi dan etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar” tepat pada waktunya.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing peneliti baik secara materi maupun non materi. Oleh sebab itu, peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tuaku yang sangat ku cinta dan sayung. Bapak Muh.syakir Mansyur dan Ibunda St Halijah atas segala pengorbanan, perhatian, kasih sayung, limpahan materi dan doa yang tidak pernah henti untuk selalu mengiringi tiap Langkah peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Rektor Universita Bosowa Makassar Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si. dan jajarannya
3. Ibu Dr. Herminawaty Abubakar, S.E., M.M., CSBA selaku Dekan Fakultas Ekonomu dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I dan Ibu Dr. Miah Said, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III
5. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar Yaitu Bapak Ahmad Jumarding, S.E., M.M.

6. Bapak Dr. Muhlis Ruslan S.E. M.Si. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, S.E., S.H., M.Si.,M.H. selaku dosen pembimbing II ditengah kesibukannya telah menyempatkan waktu dalam membimbing dan memberi arahan yang sangat berguna bagi penulis.
7. Bapak/Ibu seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah mendidik dan memberi ilmu yang berlimpah selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang telah menuntun, membantu serta mengayomi peneliti dalam melaksanakan penelitian ini:
9. Kepada pasangan penulis Nahly Ihza Ilmullah Malik yang selalu senantiasa mendengar keluh kesah selama menyusun tugas akhir dari peneliti.
10. Sahabat Terkasih, Annisa Nurul, Hasna, Rifka Aulia, dan Aulia Rahman, yang selalu mendukung dan memberi semangat lebih dari masa sekolah hingga perkuliahan.
11. Kepada Saudariku dari Mahasiswa baru yang sangat ku sayangi, Uziyana permatasari, Sunarya Fitri, Anggita, dan Aulia Amalia yang telah memberiku dukungan moral maupun dukungannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Saudaraku dari Mahasiswa baru, Putu rediwiska, Rafly Pradana, Nurfadly, dan Fachrezy yang selalu membuat lelucon sehingga suasana hati penulis lebih baik.

13. Kepada teman-teman Magangku, Nur atika, Fitrah Sabina, dan Nurfedia yang selalu mendukung dan bersedia menjadi tempat keluh kesah peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca pada umumnya dan khususnya bagi peneliti.

Makassar, 23 juli 2023

Penulis

Sri Reski

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------|----------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI | iii |
| ABSTARK | iv |
| <i>ABSTRACK</i> | v |
| PRAKATA..... | vi |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| E. Lingkup Penelitian | 6 |
| F. Sistematika Pembahasan | 6 |
| BAB II TINJAUN PUSTAKA..... | 8 |
| A. Kajian Teori..... | 8 |
| 1. Komunikasi | 8 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Indikator Komunikasi..... | 8 |
| 3. Tujuan Komunikasi | 10 |
| 4. Manfaat Komunikasi | 11 |
| 5. Etos kerja..... | 11 |
| 6. Indikator Etos Kerja | 12 |
| 7. Faktor yang mempengaruhi etos kerja | 13 |
| 8. Manfaat Etos Kerja..... | 13 |
| 9. Kinerja..... | 12 |
| 10. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 15 |
| 11. Indikator Kerja | 16 |
| B. Penelitian terdahulu..... | 18 |
| C. Kerangka fikir | 21 |
| D. Hipotesis..... | 22 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 23 |
| A. Jenis penelitian..... | 23 |
| B. Lokasi penelitian | 23 |
| C. Populasi dan Sampel | 23 |
| D. Instrumen Penelitian..... | 24 |
| E. Variabel penelitian..... | 25 |
| F. Jenis dan Sumber data..... | 25 |
| G. Teknik pengumpulan data | 26 |
| H. Teknik analisis data | 27 |
| I. Defisi operasional..... | 29 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 31 |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 31 |
| B. Deskripsi Data Responden | 43 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian | 45 |
| BAB V PENUTUP | 61 |

| | |
|------------------------|----|
| A. Kesimpulan | 61 |
| B. Saran | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA | 63 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 65 |



DAFTAR TABEL

Tabel :

| | |
|---|----|
| 3.1 Skala Rikert..... | 27 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 44 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 44 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 45 |
| 4.4 Uji Validas Komunikasi (X1)..... | 46 |
| 4.5 Uji Validitas Etos Kerja (X2)..... | 46 |
| 4.6 Uji validitas Kinerja Pegawai (Y)..... | 47 |
| 4.7 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner | 48 |
| 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 49 |
| 4.9 Koefisien Determinasi | 50 |
| 4.10 Hasil Uji Parsial (T)..... | 51 |
| 4.11 Hasil Uji Simultan (F)..... | 53 |
| 4.12 kategori skor nilai..... | 55 |
| 4.13 Deskripsi Tanggapan Responden Pada Variabel Komunikasi (X ₁)..... | 55 |
| 4.14 Deskripsi Tanggapan Responden Pada Variabel Etos Kerja (X ₂) | 57 |
| 4.15 Deskripsi Tanggapan Responden Ada Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 59 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Fikir..... | 21 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 35 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1. Surat Permohonan Izin | 65 |
| Lampiran 2. Surat Persetujuan Penelitian | 66 |
| Lampiran 3. Koersiner Penelitian | 67 |



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk paling mulia yang dibekali berbagai macam potensi meliputi jasmani, rohani dan akal yang tidak dimiliki oleh makhluk lain. Ketiga potensi tersebut saling berhubungan dan melangkah, apa yang diinginkan dan apa yang harus dikerjakan potensi-potensi tersebut tentunya perlu dipelihara dan dikembangkan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era saat ini. Era globalisasi saat ini teknologi, informasi dan komunikasi menjadi faktor sangat penting sebagai intermediasi antara pelaku bisnis. Ekonomi akan berbasis pada pengetahuan dan kajian ilmiah, bukan lagi bersifat fisik atau tradisional seperti Gedung, mesin, tanah atau property lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, kredibilitas, visi dan pengetahuan khusus.

Kurangnya komunikasi atau tidak adanya komunikasi sering kali mengakibatkan suatu pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tatanya komunikasi yang dilakukan para pelaku organisasi. Kesadaran dan perilaku pegawai sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja. Didiplin pegawai yang rendah akan menghambat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin pegawai yang rendah akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Rendahnya etos kerja membuat seorang pegawai akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan tampak buruknya akan menurunkan kinerja dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi hal yang berasal dari internal perusahaan yaitu lingkungan kerja fisik karena lingkungan kerja fisik adalah tempat sehari-hari dimana pegawai mengerjakan pekerjaannya. Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan suatu yang bersifat materi ataupun non materi, baik yang bisa dihitung nilai maupun yang tidak dihitung seperti yang diungkapkan oleh sudaryo,dkk (2018:204) dalam Book Chapter Muhlis Ruslan,dkk (2021:6). Meningkatnya kinerja pegawai dan semangat kerja merupakan faktor dari nyamannya lingkungan dan komunikasi yang baik.

Komunikasi merupakan penyampaian dan pemahaman suatu maksud, jika tidak ada informasi atau ide yang di sampaikan, komunikasi tidak terjadi. Agar komunikasi berhasil, maksud harus ditanamkan dan dipahami (Robbis, Coulter, 2007). Komunikasi berperan penting, terutama yang berperang penting terhadap berjalannya suatu perusahaan, komunikasi juga berproses menyampaikan pesan-pesan yang berlangsung antara anggota Lembaga yaitu antar pegawai maupun antar pegawai dengan pemimpin. Komunikasi yang harmonis dapat berjalan lancar dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan, sehingga adanya komunikasi yang diharapkan dapat meningkatkan etos kerja para pegawai karena komunikasi berhubungan dengan seluruh proses pembinaan perilaku manusia dalam Lembaga. Etos kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi hasil kerja dan pencapaian tujuan komunikasi dan hubungan kerja yang terjadi pada perusahaan yang berkaitan dengan melaksanakan pekerjaannya. Komunikasi efektif dapat mencapai saling

pengetian antar pegawai dengan pemimpin ataupun antara pegawai dengan pegawai, sehingga terbentuk kondisi social yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan. Menurut priansa (2018:283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh dalam kehidupan para anggota suatu perusahaan. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terhadap tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etod kerja adalah cara pandang sesorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya seara utuh. Berkaitan dengan keberadaan seorang pegawai sebagai bagian dari sebuah organisqasi, sikap dan pandangan tersebut akan memberikan penilaian terhadap kinerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam pekerjaanm baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja asal jadi.

Kinerja pegawai yang baik dapat diraih dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan seperti halnya PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam memberikan pelayanan lalu lintas dan bisnis udara di Indonesia serta tidak lepas dari pelayanan masyarakat umum tentunya mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan jasa sebaik-baiknya. Tetapi di dalam pelaksanaannya terlihat beberapa masalah terhadap penurunan kinerja pegawai yang timbul akibat komunikasi dan etos kerja yang kurang baik.

Idealnya pegawai masuk tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan tekun, dan tidak meninggalkan kantor untuk urusan pribadi. Tetapi berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan beberapa pegawai datang terlambat, komunikasi yang kurang, kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk urusan pribadi. Fenomena-fenomena tersebut mungkin saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Oleh karena itu, PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar hendaknya mengupayakan komunikasi dan etos kerja yang baik agar kinerja pegawai meningkat sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan fenomena yang diperoleh dari observasi awal dan informasi dari beberapa narasumber, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Analisis Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian

- a. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar?
- b. Adakah pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura I (persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

a. Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada jurusan

Manajemen Universitas Bosowa

b. Untuk menambah pengetahuan dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai guna memperoleh kinerja yang baik.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

E. Lingkup Penelitian

Bagian yang akan dijadikan objek penelitian adalah komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang menjadi Langkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir ini selanjutnya yaitu:

I PENDAHULUAN

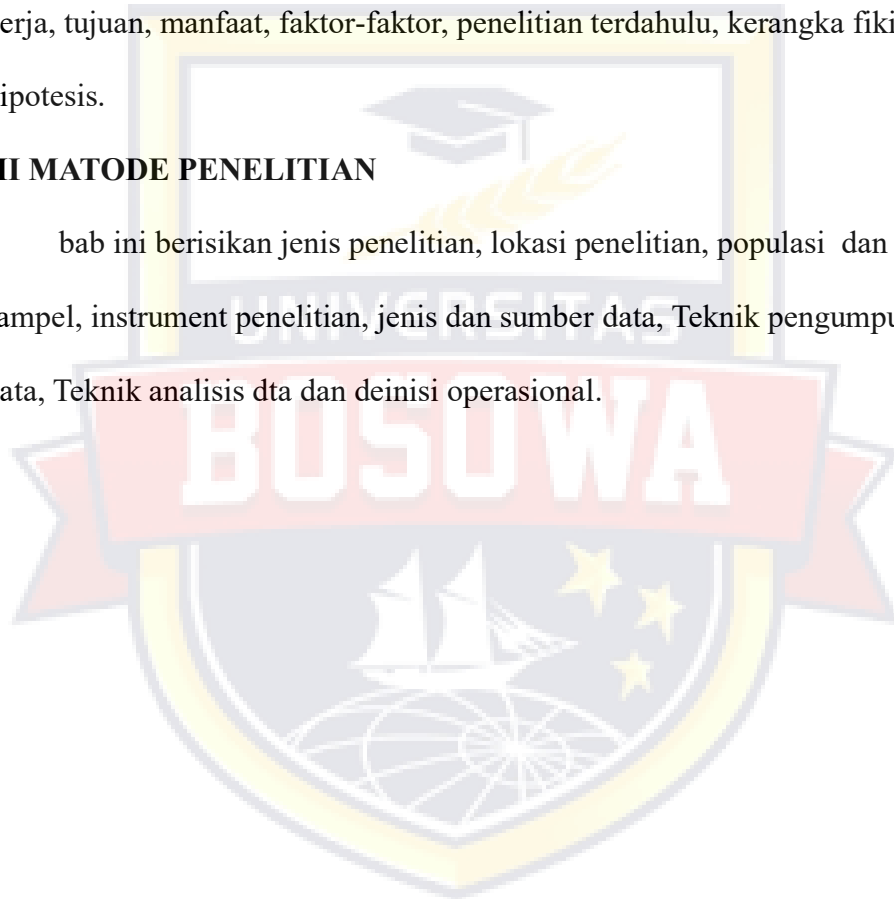
Bab ini berisikan uraian dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian, lingkup penelitian dan sistematika pembahasan.

II TUJUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang kajian teori, pengertian komunikasi dan etos kerja, tujuan, manfaat, faktor-faktor, penelitian terdahulu, kerangka fikir dan hipotesis.

III METODE PENELITIAN

bab ini berisikan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data dan deinisi operasional.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Komunikasi

a. Pengertian komunikasi

Komunikasi adalah bagian dari kehidupan dimana seseorang mencoba memberikan pengertian dengan menyampaikan pesan yang terjadi antara dua orang maupun kelompok dengan tujuan menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Komunikasi diartikan sebagai kegiatan yang melibatkan dua pihak, yaitu pengirim yang berusaha memperjelas pesan dan penerima yang berusaha membuat pesan tersebut jelas dan dapat dipahami, sehingga terjadinya umpan balik (Bangun,2012:361). Dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai diperlukan komunikasi yang efektif supaya dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan.

2. Indikator Komunikasi

Menurut sutardji (2016:10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1) Pengertian

Pengertian adalah kemampuan memahami informasi yang disampaikan oleh komunikator, tujuan komunikator adalah menyampaikan informasi tersebut kepada komunikan dan mencapai

tujuannya, baik komunikator maupun komunikan harus memahami fungsinya masing-masing.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi sudah berlangsung dalam situasi yang menyenangkan kedua belah pihak. Dengan adanya suasana yang nyaman dan rileks, maka akan timbul kesan yang menarik. Tingkat kesenangan dalam komunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan komunikan.

3) Pengaruh pada sikap

Jika berkomunikasi dengan baik, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif. Dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang maka komunikasi tersebut tidaklah efektif dan gagal mengubah sikap komunikan, namun komunikan akan tetap memahami maksud komunikator, dengan kata lain kegagalan dalam mengubah perilaku seseorang berbeda dengan kegagalan dalam meningkatkan pemahaman.

4) Hubungan yang sangat baik

Efektifitas komunikasi membutuhkan suasana psikologis yang positif dan kepercayaan yang cukup agar informasi yang disampaikan komunikator berdampak positif. Proses komunikasi secara tidak sengaja meningkatkan tingkat hubungan interpersonal.

3. Tujuan Komunikasi

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, bahwa komunikasi merupakan kebutuhan pokok manusia yang tidak bisa dihindarkan. Setiap manusia sebagai makhluk social membutuhkan untuk melakukan komunikasi yang bertujuan untuk menjalin relasi maupun menyampaikan pesan pada individu lain. Selain sebagai kebutuhan pokok, komunikasi juga memiliki manfaat lain yaitu sebagai berikut.

- 1) Menyampaikan informasi, komunikasi memiliki fungsi utama untuk dapat menyampaikan informasi. Selain informasi pribadi antar individu, komunikasi juga dapat menyampaikan beragam informasi seperti ilmu pengetahuan, berita bahkan pengumuman yang ditujukan kepada banyak orang sekaligus untuk mencapai suatu kepentingan tertentu.
- 2) Mendidik, komunikasi memiliki fungsi untuk mendidik karena sebagai manusia komunikasi merupakan kebutuhan pokok. Namun manusia tidak bisa secara langsung melakukan komunikasi, oleh karena itu dengan melakukan komunikasi manusia menjadi terdidik untuk menyampaikan suatu informasi dengan cara yang benar dan baik.
- 3) Menghibur, selain sebagai cara untuk menyampaikan informasi, komunikasi juga dapat menghibur seseorang. Contohnya seperti menyampaikan simpati acara televisi yang menghibur, maupun lirik dari lagu dapat menjadi penyemangat.

- 4) Memengaruhi, komunikasi memiliki fungsi untuk dapat memengaruhi pemikiran maupun Tindakan seseorang. Sehingga muncul suatu pemikiran baru dari seorang individu. Contohnya adalah kalimat tak kenal maka tak sayang, yang dapat memengaruhi seseorang untuk mengenal satu individu dengan individu lainnya dengan komunikasi untuk mengetahui sosok atau sifat individu tersebut dengan baik.

4. Manfaat komunikasi

Komunikasi juga memiliki mafaat penting antara lain sebagai berikut;

- 1) Memahami semua informasi yang dibutuhkan
- 2) Komunikasi dapat mempererat tali persaudaraan baik antar pribadi, golongan, kelompok, bangsa maupun negara.
- 3) Mengetahui kebijakan dan peraturan perundang-undangan.
- 4) Komunikasi sangat penting bagi perusahaan dalam melakukan serta menciptakan Kerjasama yang baik.
- 5) Komunikasi dilakukan sebagai proses sosial berwarga negara.

5. Etos kerja

a. Pengertian etos kerja

Etos kerja di dunia kerja menyiratkan 2 hal penting; yang pertama, bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya. Kedua, bagaimana ia melakukan pekerjaannya. Etika kerja adalah prinsip-prinsip moral yang mendikte perilaku seseorang dalam bekerja. Etika ini

akan menentukan apa yang dilakukan atau akan dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Apa yang benar dan dapat diterima versus apa yang tidak benar dan tidak dapat diterima. Dengan demikian etos kerja merefleksikan banyak hal tentang siapa dan bagaimana seseorang di dunia kerja.

Di dunia kerja, seseorang yang memperagakan etos kerja yang baik, biasanya terpilih untuk posisi yang baik, lebih banyak tanggung jawab dan promosi. Sebaliknya, jika tidak maka pemimpin perusahaan bisa saja menganggap bahwa sang pegawai gaga memberikan nilai diberikan tanggungjawab yang lebih besar.

6. Indikator etos kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakter yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri, menurut Tasmara (2012:231) menjelaskan indikator etos kerja kedalam 4 (empat) aspek antara lain:

1) Menghargai waktu

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

2) Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekan

3) Keinginan untuk mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

4) Menyesuaikan diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan enyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.

7. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Darwish A Yousef, dalam Ratna wijayanti (2017) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu:

1) Kerja keras

Kerja keras adalah suatu kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh tanpa mengensl lelsh stsu berhenti sebelum yarget kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan

2) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan

Komitmen dan dedikasi sangat diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena komitmen oleh pegawai dalam pekerjaannya perusahaan yang telah ditetapkan.

3) Kreatifitas selama bekerja

Retifitas atau inovasi dalam bekerja dapat membuat kinerja pegawai alan meningkat diperusahaan, inovasi yang terus dilakukan akan membuat pegawai tidak jenuh dalam melakukan sebuah pekerjaan.

4) Kerjasama serta persaingan ditempat kerja

Kerjasama sangat diperlukan dalam bekerja, semakin tinggi kerja sama antara sesama pegawai di perusahaan maka akan membuat pekerjaan yang berat menjadi lebih ringan dan persaingan ditempat kerja akan membuat seorang pegawai akan berlomba-lomba dalam berinovasi.

5) Ketetapan waktu dalam bekerja

Ketetapan waktu dalam bekerja sangat diperlukan, waktu yang dimanfaatkan seefesien mungkin akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

6) Keadilan dan kedermawanan ditempat kerja

Pegawai akan semangat dalam bekerja apabila pimpinan berlaku adil terhadap para pegawai diperusahaan, karena pegawai akan cemburu apabila ada salah satu pegawai yang diperlukan lebih istimewa dari pegawai lain.

8. Manfaat etos kerja

- 1) *Work athic* yang baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas
- 2) Membuat proses kerja menjadi lebih terbuka, kekeluargaan, dan kebersamaan, sehingga sebuah kesalahan kerja dapat diperbaiki dengan cepat

- 3) Suasana kerja yang kondusif dan nyaman dihasilkan oleh *work ethic* yang baik sehingga setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu
- 4) Mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagai atau seluruh Tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kinerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

10. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kemampuan (ability) yaitu suatu kemampuan dari pegawai atau karyawan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (knowledge & skill).

- 2) Motivasi (motivation) yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (attitude) seorang pegawai atau karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai atau karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kinerja.

11. Indikator Kerja

Untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung pada pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja menurut Stephen p. Robbins yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, dan efektivitas.

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya dimana materi pembahasan mencakup sarana-sarana pekerjaan, peranannya, dalam hubungan

dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Apabila pegawai dapat menggunakan sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien maka dapat dikatakan kinerja pegawai tersebut baik.

5) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya

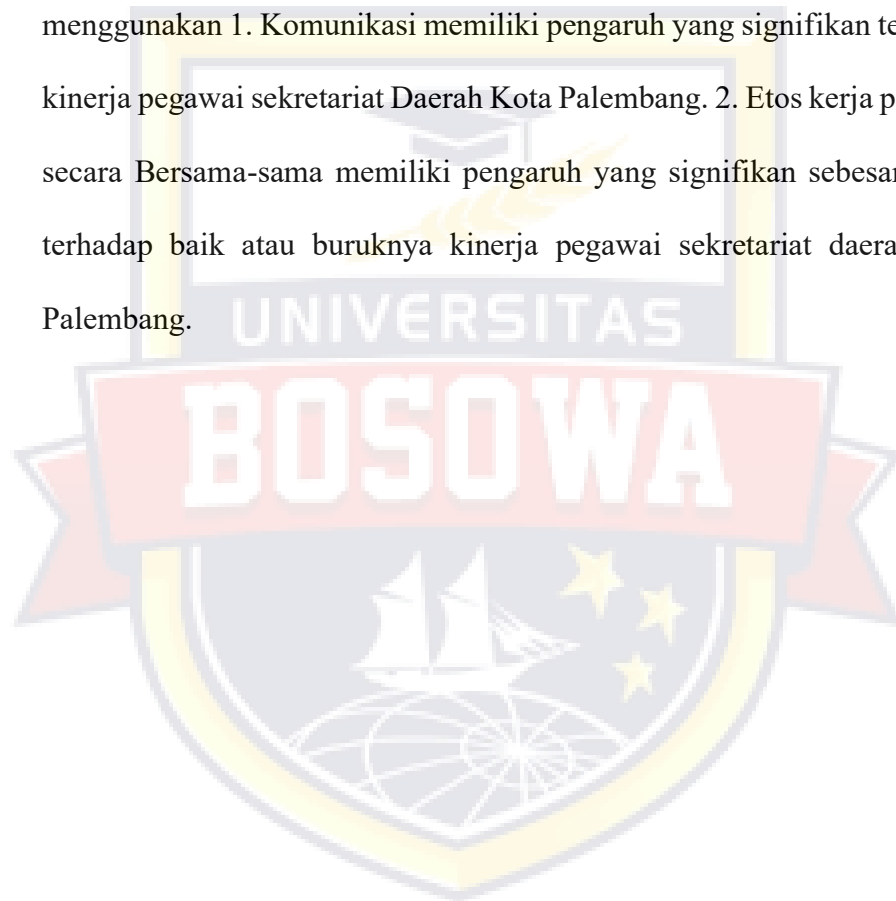
B. Penelitian Terdahulu

1. Himanisyah Wardani 2020, dengan judul “pengaruh etos kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja pegawai” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui etos kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja pegawai studi cleaning service institut Agama Islam Negeri Bengkulu dan ntuk mengetahui apakah etos kerja islam dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai studi cleaning service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah cleaning service Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui peyebaran kuesioner kepada sampel atau responden penelitian sebanyak 43 orang responden dengan Teknik sampling jenuh. Teknik Analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang menggunakan SPSS 16, kemudian data tersebut diolah,dianalisis, dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Berdasarkan hasil penelitian uji t atau parsial, etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, berdasarkan hasil penelitian uji t atau parsial, komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,502 > \alpha (0,05)$. Hasil penelitian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa etos kerja islam dan komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai cleaning service sebesar 0,405 atau sebesar 40,5%

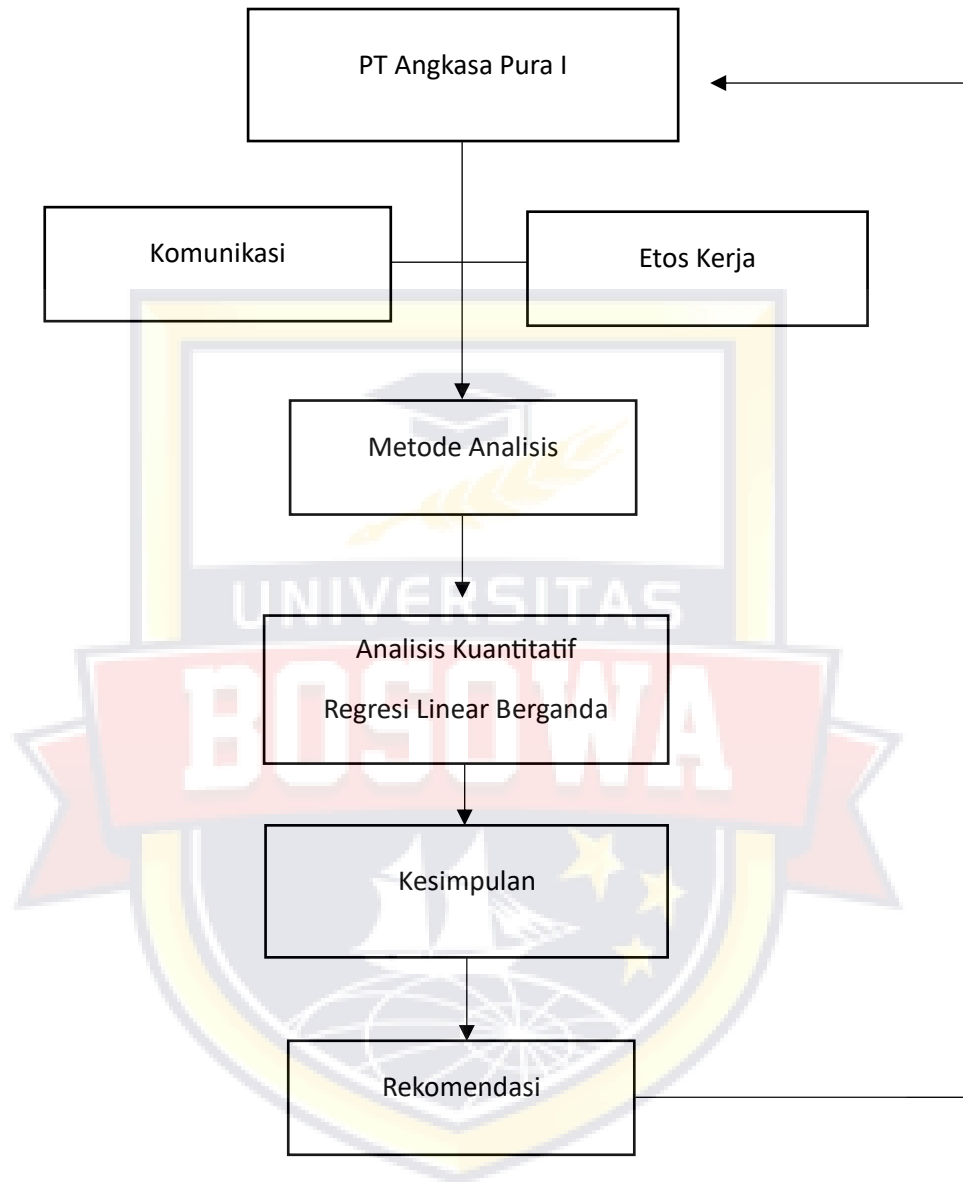
sedangkan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

2. Rini Suetyoningrum 2017, dengan judul “pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai di pusat pengembangan Pendidikan anak usia dini dan Pendidikan masyarakat (PP-PAUD dan Dikmas) Jawa Tengah” pendekatan penelitian survey. Populasi sebanyak 114 orang. Sampel penelitian berjumlah 53 orang, Teknik pengembalian sampelnya dengan menggunakan cara cluser Random Sampling karena populasi bersifat heterogeny menurut bagian-bagiannya. Ada 2 variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terkait antara lain Komunikasi (X) dan etos kerja (Y). data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data statistic diperoleh bentuk regresi adalah $Y = 29,122 + 0,409X$. hasil perhitungan probabilitas (Sig) sebesar 0.002 atau sig 0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a yang berbunyi “ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan dikmas Jawa Tengah:.. Sumbangan pengaruh variabel Komunikasi Internal (X) terhadap variabel Etos Kerja (Y) sebesar 15,2%. Sedangkan sisanya 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercangkup oleh penelitian ini.
3. Agus Tri Harsanto, dkk, 2022, dengan judul “pengaruh komunikasi dan etos kerja pegawai pada bagian organisasi secretariat daerah kota Palembang” penelitian ini dilakukan untuk mempengaruhi Pengaruh

komunikasi dan Etos Kerja Pegawai pada Bagian Organisasi sekretariat Daerah Kota Palembang. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey-explanatory yaitu pendekatan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penjelasan Nazir (1988:65), Adapun analisisnya dengan menggunakan 1. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat Daerah Kota Palembang. 2. Etos kerja pegawai secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 56,95 terhadap baik atau buruknya kinerja pegawai sekretariat daerah kota Palembang.



C. KERANGKA PIKIR



Gambar 2.1 Kerangka Fikir

D. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT angkasa Pura I
(persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

H₀ : etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT angkasa Pura I
(Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesisnya yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Angkasa Pura I (persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassa, yang terletak di jalan bandara lama No.1 mandai, kab. Maros Sulawesi selatan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Angkasa Pura I (persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah relative kecil dikarenakan

jumlah pegawai kantor PT Angkasa Pura I sedikit, sehingga kemungkinan untuk peneliti menjadikan populasi sebagai sampel dalam penelitian ini. Menurut Arikanto (2012:104) kalau populasi dibawah 100 orang berarti populasi diambil semua jadi sampel yang peneliti ambil berjumlah 50 orang.

D. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian memiliki fungsi yang sangat penting dalam proses penelitian yaitu digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Adapun uji instrument data penelitian yang dilakukan ialah sebagai berikut:

1. Uji validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur sudah tepat dalam mengukur variabel yang ingin diukur dan dipahami oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur tersebut valid (sah) atau tidak. Alat ukur yang dimaksud adalah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dalam penelitian ini menggunakan reabilitas dengan menggunakan metode alpha. Metode *alpha* yang digunakan adalah *cronbachl*. Instrumen dapat dikatakan

reliabel jika nilai *cronbach* $> 0,6$. Adapun pengujian Reabilitas menggunakan bantuan *Software statistical package for social sciences (SPSS) 23,0*

E. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terkait):

1. Variabel independen

variabel penelitian ini ada 2, yaitu komunikasi sebagai X1 dan etos kerja X2 karena variabelnya dapat mempengaruhi

2. Variabel Dependen

Variabel dependen, yaitu kinerja pegawai sebagai Y variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

F. Jenis dan Sumber data

jenis dan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Menurut Sugiyono (2014:225) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variable etos kerja, komunikasi dan kinerja pegawai yang didapat langsung dari responden.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014:225) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu keknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan komunikasi, etos kerja, dan kinerja pegawai dalam bentuk angket kepada pegawai yang berjumlah 50 orang pada Kantor PT Angkasa Pura I (persero) cabang bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar pernyataan y gada dalam kuesioner dibentuk dengan menggunakan skala Likert dengan interval 1-5. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang.

Pemeberian skalaini juga bertujuan untuk memnerikan bobot terhadap masing-masing tingkat kesetujuan pada msing-masingpernyataan.

Jawaban yang tidak atau kurang mendukung akan diberi skor rendah.

Berikut table skala likert:

Tabel 3.1 Skala Likert

| Kriteria | favorable |
|----------------------------------|------------------|
| Sangat setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Cukup Setuju (CS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah aktivitas atau proses penyediaan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat berdasarkan pencatatan berbagai sumber informasi.

H. Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah metode analisis data yang memerlukan perhitungan statistik. Untuk memudahkan dalam melakukan analisis data digunakan analisis regresi linear berganda dengan proses system software Statistikal Package For Sosial sciences (SPSS) 23,0.

Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data menjadi informasi yang lebih jelas dengan tujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi atas data yang dikumpulkan dalam penelitian.

Dalam hal ini data yang dimaksud adalah data mengenai variabel komunikasi dengan etos kerja pada PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

b. Regresi linear berganda

Pada penelitian ini yang akan dilakukan adalah analisis regresi linear berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terkait. Rumus dari regresi linear berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

B₀ : nilai konstanta

B₁ : koefisiens regresi variabel komunikasi

B₂ : koefisien regresi variabel etos kerja

X₁ : komunikasi

X₂ : etos kerja

e : Variabel pengganggu

c. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara Bersama sama antara variabel independent terhadap variabel dependen untuk menentukan nilai Uji F digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Uji t (Parsial)

Uji statistic menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual menerangkan variabel dependen. Untuk tambahan nilai uji t digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Signifikasn $\geq 0,05$ maka H_0 diteriman dan H_a ditolak.
2. Signifikan $\leq 0,05$ maka H_a ditolak dan H_a diterima.

I. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini:

1. Kinerja

Hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan sesuai ketentuan perusahaan.

2. Komunikasi

Menyampaikan informasi, pendapat, maupun ide-ide dari seseorang kepada orang lain baik secara verbal maupun non-verbal.

3. Etos kerja

Cara pandang seseorang dalam menyikapi dan melakukan serta bertindak dalam bekerja, dengan kemampuan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat perusahaan

PT. Angkasa Pura I (Persero) adalah Badan Usaha milik Negara dalam lingkungan Departemen Perhubungan yang dipimpin oleh seorang Direktur Utama dan dibantu beberapa Direktur yang menjalankan tugas pokoknya mengusahakan dan menyelenggarakan penyajian jasa kebandarudaraan dan bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham.

Perusahaan ini bermula sejak tahun 1962. Ketika itu presiden RI Soekarno baru Kembali dari Amerika serikat. Beliau menegaskan keinginannya kepada Menteri Perhubungan dan Menteri pekerjaan umum agar lapangan terbang di Indonesia dapat setara dengan lapangan terbang di negara maju.

Pada awalnya perusahaan ini adalah perusahaan negara yang didirikan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 33 tahun 1962 dengan nama Perusahaan Negara (PN) Angkasa “Kemayoran” dengan tugas pokok mengelola dan mengusahakan Pelabuhan Udara Kemayoran di Jakarta yang saat itu merupakan satu-satunya bandar internasional yang melayani penerbangan dari dan ke luar negeri selain penerbangan domestik.

Pada tahun 1965, melalui peraturan pemerintah nomor 21 tahun 1965 PN Angkasa “Kemayoran” berubah nama menjadi “PN. Angkasa Pura” dengan maksud untuk lebih membuka kemungkinan mengelola bandar

udara lain di wilayah Indonesia. Kemudian melalui peraturan pemerintah nomor 37 tahun 1974, ditetapkan perubahan bentuk hukum dari “Perusahaan Negara (PN)” menjadi “Perusahaan Umum (PERUM)” Angkasa Pura. Pada tahun 1974 Bandar Udara Halim Perdana Kusuma ditetapkan menjadi Bandar Udara Kedua yang dikelola manajemen Angkasa Pura. Setelah selesainya pembangunan Bandar Udara Soekarno-Hatta Cengkareng pada tahun 1985, merupakan titik awal dibentuknya Perum Angkasa Pura I dan Perum Angkasa Pura II serta disusul dengan ditutupnya kegiatan operasional di Bandar Udara di daerah dengan kantor Pusat tetap di Jakarta.

Pada tahun 1985 tersebut, telah keluar Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1985 yang mengatur Kembali tentang Perum Angkasa Pura, yang dimaksudkan sebagai langkah penyesuaian atas peraturan pemerintah Nomor 37 Tahun 1974 terhadap perkembangan terakhir pada waktu itu. Adapun realisasi pemisahan manajemen ditandai dengan keluarnya peraturan pemerintah Nomor 25 tahun 1986 terjadi perubahan nama perusahaan dari Perum Angkasa Pura diubah menjadi Perusahaan Umum Angkasa Pura I. Hal ini sejalan dengan dibentuknya perum Angkasa Pura II yang sebelumnya bernama perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng, secara khusus bertugas untuk mengelola bandara Soekarno-Hatta Jakarta. Kemudian, berdasarkan PP Nomor 5 Tahun 1992, bentuk Perum diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Negara Republik Indonesia sehingga namanya menjadi PT Angkasa Pura I

(Persero). Saat ini, Angkasa Pura Airports mengelola 15 (lima belas) bandara di Indonesia Yaitu; Bandara I Gusti Ngurah Rai – Denpasar, Bandara Juanda – Surabaya, Bandara Sultan Hasanuddin - Makassar, Bandara Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan – Balikpapan, Bandara Frans Kaisiepo – Biak, Bandara Sam Ratulangi – Manado, Bandara Syamsudin Noor – Banjarmasin, Bandara Jendral Ahmad Yani - Semarang, Bandara Adisudjipto – Yogyakarta, Bandara Adi Soemarmo – Sukarta, Bandara Internasional Lombok – Lombok Tengah, Bandara Pattimura – Ambon, Bandara El Tari- Kupang, Bandara Internasional Yogyakarta – Kulon Progo, Bandara Sentali – Jayapura. Selain Itum Angkasa Pura Airpots saat ini memiliki 5 (lima) anak Perusahaan, yaitu PT Angkasa Pura Logistik, PT Angkasa Pura Properti, PT Angkasa Pura Suport, PT Angkasa Pura Hotel, dan PT Angkasa Pura Retail.

2. Visi perusahaan

Adapun visi misi dari PT Angkasa Pura I (Persero) yaitu menjadi perhubungan dunia lebih dari sekedar operator bandar udara dengan keunggulan layanan yang menampilkan keramahtamahan khas Indonesia.

3. Misi Perusahaan

Adapun Misi dari PT. Angkasa Pura I (persero), antara lain:

- 1) Memberikan layanan berskala global dalam standar keselamatan, keamanan, dan kenyamanan terbaik;

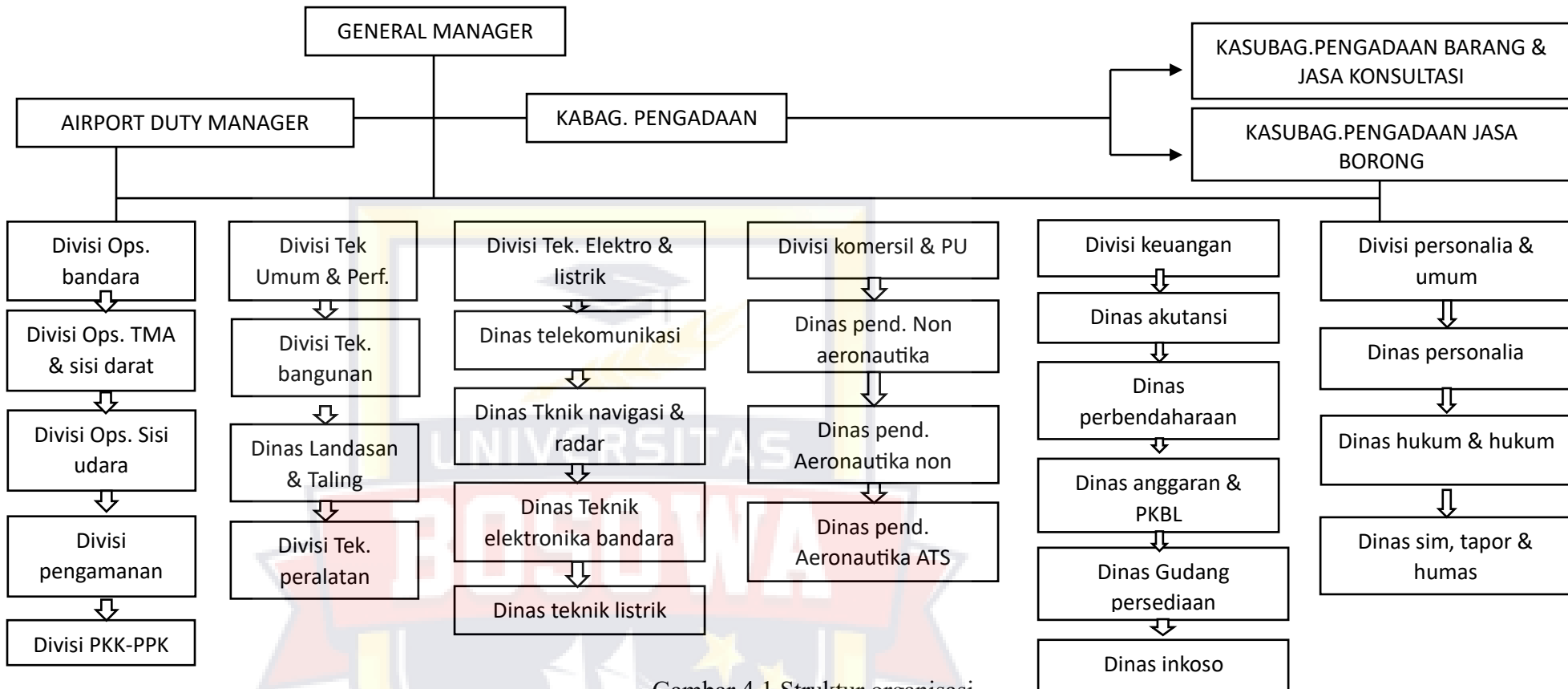
- 2) Meningkatkan nilai pemangku kepentingan;
- 3) Menjadi mitra pemerintah dan penggerak pertumbuhan ekonomi;
- 4) Meningkatkan daya saing perusahaan melalui kreativitas dan inovasi;
- 5) Memberikan kinerja pelayanan bandar udara yang prima dalam memenuhi harapan stakeholder melalui pengelolahan sumber daya manusia yang unggul;
- 6) Memberikan kontribusi positif pada kelestarian lingkungan.

4. Struktur Organisasi Pada PT Angkasa Pura I

Dalam perusahaan tentunya memiliki pembagian kerja yang jelas dimana faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan dengan adanya struktur organisasi yang baik dan tepat. Seperti pegawai dapat mengetahui dengan jelas apa yang harus dilaksanakan dan mempertanggungjawabkan tugas mereka. Mengetahui siapa atasan mereka sehingga semua terarah dengan kerja sama yang baik

Adapun struktur organisasi pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin.

STRUKTUR ORGANISASI PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO)
 BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN



Gambar 4.1 Struktur organisasi

Struktur organisasi dan iuran tugas PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Internasional Sultan Hasanuddin terdiri dari :

1. General manager

General manager merupakan pemenang kekuasaan tertinggi yang berkewajiban untuk menyiapkan pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pelayanan pelaksanaan operasi keselamatan lalu lintas udara. General juga bertindak sebagai administrasi pelaksanaan dalam rangka kegiatan keamanan, keselamatan penerbangan dan memberikan pengawasan-pengawasan terhadap tiap divisi dan dinas melalui data laporan yang tersampaikan oleh tiap kepala divisi serta mengatus program kerja bandara.

2. Divisi operasi bandar udara

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan jasa operasi terminal, sisi darat, sisi udara, penerbangan bandar udara, pengamanan bandar udara, pertolongan kecelakaan bandar udara terdiri dari lima dinas yaitu

a. Dinas operasi TSM dan sisi darat

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi jasa sisi darat, terminal dan penerbangan bandar udara.

b. Dinas operasi sisi udara

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi jasa sisi

udara yang meliputi kegiatan pengatiran pergerakan, penempatan pesawat, kendaraan, perawatan orang di apron atau fasilitas bandar udara, pembersih dan penanggulangan gangguan di daerah sisi udara serta *ground handling*.

c. Dinas pengamanan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi pengamanan dan penerbitan umum bandara udara.

d. Dinas PK-PPK

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi pengamanan dan penerbitan umum bandara udara.

3. Divisi Teknik umum dan peralatan

Divisi ini mempunyai tugas menyampaikan, melaksanakan mengendalikan, dan melaporkan kegiatan pemeliharaan dan pembangunan fasilitas landas, Teknik peralatan dan tata lingkungan Bandar Udara.

Divisi Teknik umum dan peralatan terdiri dari 3 dinas yaitu;

a. Dinas Teknik bangunan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencanakerja, menyelenggarakan dan melampirkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas bangunan Gedung lapangan lainnya.

b. Dinas landasan dan tata lingkungan

dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan menyiapkan pakai fasilitas dan

peralatan system Teknik mekanikal dan air serta alat-alat besar yang meliputi kendaraan PKK-PPK, traktor, tower, amnulans, kendaraan operasional, fasilitas perbengkelan dan peralatan lainnya.

4. Dinas Teknik elektronika dan listrik

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pemeliharaan dan penerbangan.

Divisi Teknik elektronika dan listrik terdiri dari lima dinas yaitu:

a. Dinas telekomunikasi

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas telekomunikasi.

b. Dinas Teknik navigasi dan radar

Dinasi ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, meneyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan dan kegiatan penyiapan pakai fasilitas navigasi udara dan radar.

c. Dinas Teknik elektronika bandara

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas elektronika bandara lainnya.

d. Dinas Teknik listrik

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan menyiapkan pakai fasilitas

pembangkit, jaringan listrik, airport lighting dan Teknik listrik lainnya untuk kepentingan operasi bandara.

e. Dinas Teknik otomatis

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas dan peralatan Teknik otomatis, baik berupa perangkat keras dan perangkat lunak yang penting untuk operasi lintas penerbangan.

5. Divisi komersial dan penerbangan usaha

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan, dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha. Semasalahan, dan pembinaan pendapatan *non aeronautika*, *aeronautika non air traffic service* dan *aeronautika air traffic service*.

a. Dinas pendapatan non aeronautika

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, pembinaan dan pramuniaga jasa pelayanan non aeronautika bandar udara.

b. Dinas pendapatan aeronautika non ATS

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, pembinaan dan pemungutan.

c. Dinas pendapatan aeronautika ATS

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, pembinaan dan pemungutan jasa pelayanan *aronautika air traffic service*.

6. Divisi keuangan

Devisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan mengendalikan, dan melaporkan kegiatan akutansu Bandar Udara, Perbendaharaan, anggaran dan PKBL, Gudang persediaan dan inkaso.

a. Dinas akutansi

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, menegendalikan dan melaporkan kegiatan pencatatan dan pelaporan akutansi keuangan, akutansi persediaan aktiva tetap dan menghapus aktiva.

b. Dinas perbendaharaan

Dinas ini empunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, menegendalikan dan melaporkan kegiatan penegelolaan penerima dan penegeluaran kas/bank, administrasi dan penyimpanan surat berharga, bukti-bukti kekayaan perusahaan serta penghapusan aktiva, pengelolaan hutang, dan perpajakan, pemotongan dan penyetoran iuran pegawai dan kegiatan administrasi lainnya.

c. Dinas anggaran dan PKBL

Dinas ini mempuntai dan melaporkan kagiatan penyusunan, penegendalian dan pelaporan anggaran, pengelolaan penyaluran dana PKBL melalui proses seleksi yang tepat serta PKBL sehingga dapat

dicapai tingkat pengembalian dana program kemitraan serta asas manfaat yang paling optimal bagi mitra binaan perusahaan.

d. Dinas Gudang persediaan

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan, dan melaporkan kegiatan pengelolaan penerima, penyimpanan dan pengeluaran barang persediaan di Gudang, beserta administrasi pendukungnya.

e. Dinas inkaso

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan penagihan atau penagihan piutang dari para pengguna jasa perusahaan.

7. Divisi personalia dan umum

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan personalia bandar udara, ketatausahaan kantor, pelayanan umum dan hukum, system informasi manajemen (SIM) data dan laporan (TAPOR), serta hubungan masyarakat (HUMAS).

Divisi personalia dan umum terdiri dari tiga dinas yaitu:

a. Dinas personalia

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan perencanaan dan pengembangan personalia serta administrasi personalia.

b. Dinas umum dan hukum

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan ketatausahaan kantor, pengadaan barang dan jasa, pelayanan dan penyiapan fasilitas umum kantor, pelayanan kerumahtanggaan kantor yang meliputi jamuan dinas, keprotokolan dan pengurusan perjalanan dinas, penyiapan peraturan, perikatan perjanjian dan Kerjasama serta bantuan hukum.

c. Dinas sim, tapor, dan humas

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan SIM sebagai alat bantu untuk percepatan dan ketetapan pengembalian keputusan manajemen, termasuk perangkat kras dan perangkat lunaknya, kegiatan pengumpulan, pengolaan, penyajian data dan laporan serta hubungan masyarakat guna menciptakan citra positif jantor PT Angkasa Pura I (persero) cabang bandar internasional sultan hasanuddin.

8. Airport duty manager

Airport duty manager yang terdiri dari lima orang, merupakan staf fungsional yang menyelenggarakan kekuatan pengawasan, kordinasi dan penanggulangan masalah pelayanan operasional kebandarudaraan selama waktu berlangsungnya kegiatan operasional pelayanan jasa kebandarudaraan terjamin selalu berkualitas dan berani koomersial tinggi sesuai dengan ketentuannya. Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya airport duty manager bertanggungjawab kepada general manager.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok perusahaan, general manager, para divisi, para dinas dan ADM wajib menerapkan prinsip koordinasi, integritas, sinkronisasi, baik dalam lingkungan masing-masing maupun dengan satuan organisasi lain diluar perusahaan sesuai dengan tugas pokok masing-masing. Dalam menyampaikan laporan kepada atasan, temuan laporan wajib disampaikan kepada satuan-satuan organisasi lain yang fungsional mempunyai hubungan kerja.

B. Deskripsi Data Responden

1. Karakteristik Data Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I (persero) Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin makassar. Responden yang di ambil sebanyak 50 orang pegawai. Para responden yang telah dilakukan pengisian kuesioner kemudian akan dikarakteristikan berdasarkan jenis kelamin, Pendidikan, dan usia.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh informasi bahwa dari 50 responden terdapat 22 orang atau 56% berjenis kelamin laki-laki dan 28 orang atau 44% berjenis kelamin perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Responden | |
|----|---------------|-----------|--------------|
| | | jumlah | Presentase % |
| 1 | Laki-laki | 22 | 44% |
| 2 | Perempuan | 28 | 56% |
| | Jumlah | 50 | 100% |

Sumber : Hasil Olah Data, (2023)

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh informasi bahwa dari 50 responden terdapat 17 orang atau 34% berusia 20-30 tahun, 21 Orang atau 42% berusia 31-40 tahun, dan sisanya 12 Orang atau 24 % berusia 41-50 tahun untuk lenih jelasnya dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.2 Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah | Presentase % |
|----|---------------|--------|--------------|
| 1 | 20 – 30 Tahun | 17 | 34% |
| 2 | 31 – 40 Tahun | 21 | 42% |
| 3 | 41 – 50 Tahun | 12 | 24% |
| 4 | >50 tahun | 0 | 0% |
| | Total | 50 | 100,0% |

Sumber : Hasil Olah Data, (2023)

3) Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh informasi bahwa dari 50 responden terdapat 3 orang atau 6% yang berpendidikan SMA/SMK, 9 orang atau 18% yang berpendidikan DIII, 36 orang atau 72% yang berpendidikan S1, dan sebanyak 2 orang atau 4% berpendidikan S2. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.3 Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Presentase % |
|----|------------|--------|--------------|
| 1 | SMA/SMK | 3 | 6% |
| 2 | DIII | 9 | 18% |
| 3 | S1 | 36 | 72% |
| 4 | S2 | 2 | 4% |
| | Total | 50 | 100% |

Sumber : Hasil Olah Data, (2023)

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Uji Validitas

Uji Validitas memiliki manfaat sebagai alat ukur seberapa akurat data yang diolah:

Komunikasi (X1)

Tabel 4.4 uji validitas Komunikasi (X1)

| Variabel | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|----------------------------|-----------|------------|------------|
| Komunikasi (X1) | X1.1 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0,000 | Valid |
| | X1.5 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer diolah menggunakan IBM SPSS Versi 23,0

Pada tabel 4.4, dapat dilihat bahwa kuesioner untuk variabel komunikasi dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* memiliki nilai $< 0,05$ yang berarti keseluruhan pernyataan kuesioner mampu menginterpretasikan variable komunikasi.

Etos kerja (X2)

Tabel 4.5 Uji Validitas Etos Kerja (X2)

| Variabel | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|------------------------|-----------|------------|------------|
| Etos Kerja (X2) | X2.1 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0,000 | Valid |
| | X2.5 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 23,0

Pada tabel 4.5, dapat dilihat bahwa kuesioner untuk variabel Etos Kerja dinyatakan valid karena *person correlation* memiliki nilai $< 0,05$ yang berarti keseluruhan pernyataan kuesioner mampu menginterpretasikan variabel Etos Kerja.

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

| Variabel | Indikator | Signifikan | Keterangan |
|------------------------|-----------|------------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Y.1 | 0,000 | Valid |
| | Y.2 | 0,000 | Valid |
| | Y.3 | 0,000 | Valid |
| | Y.4 | 0,000 | Valid |
| | Y.5 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Versi 23,0

Pada tabel 4.6, dapat dilihat bahwa kuesioner untuk variabel Kinerja Pegawai dinyatakan Valid karena nilai *pearson correlation* memiliki nilai $< 0,05$ yang berarti keseluruhan pernyataan kuesioner mampu menginterpretasikan variabel kinerja pegawai.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengujian keandalan alat pengukuran dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas dengan metode *alpha*. Metode *alpha* yang digunakan adalah metode

Cronbach. Instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,6$. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of items |
| ,820 | 15 |

Sumber: Diolah menggunakan IBM SPSS versi 23,0

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.7, maka variabel Komunikasi, Etos kerja dan Kinerja pegawai memiliki Cronbach Alpha $0,820 > 0,6$, sehingga dapat dinyatakan reliabilitasnya dapat diterima.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel bebas (X) atau lebih terhadap variabel terkait (Y).

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized coefficients | | Standardzed coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (constant) | 9.019 | 2.761 | | 3.265 | .002 |
| | Komunikasi | .283 | .110 | .332 | 2.565 | .014 |
| | Etos kerja | .335 | .116 | .375 | 2.897 | .004 |

Sumber: Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 23,0

Dari hasil analisis pada tabel 4.8 dapat dijabarkan persamaan agresinya sebagai berikut:

$$Y = 9,019 + (0,283) X_1 + (0,335)X_2$$

Kemudian, berikut ini adalah penjabaran persamaan diatas:

a = Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 9,019 yang artinya jika nilai X_1 dan X_2 adalah 0, maka Y yang terjadi adalah 9,019 atau dapat dia anggap konstan.

b1 = nilai koefisien regresi pada variabel X_1 sebesar 0,283 bernilai positif, yang berarti X_1 berpengaruh terhadap Kinerja.

b2 = Nilai koefisien regresi pada variabel X_2 sebesar 0,335 bernilai positif, yang berarti bahwa X_2 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil persamaan regresi yang telah dijabarkan, maka variabel yang memiliki pengaruh yang besar yaitu etos kerja sebesar 0,335 dan untuk variabel komunikasi sebesar 0,283 yang lebih rendah.

Dari hasil koefisien antara variabel diatas, nilai koefisien determinasinya dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .599 ^a | .359 | .332 | 1.25067 |

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 23.0

Pada tabel 4.9 hasil nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,359, yang berarti keseluruhan variabel bebas mempunyai hubungan secara Bersama-sama sebesar 35,9% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 64,1% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X atau tidak ada pada penelitian ini.

3. Pembuktian Hipotesis

a. Uji T (parsial)

Bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan Variabel independent (X) pada variabel dependent (Y). pada penelitian ini, hasil uji Parsial menggunakan IBM SPSS versi 23,0.

Dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan uji T < 0,05 maka dapat disimpulkan Ho dan Ha diterima, yang berarti berpengaruh antara variabel Independen terhadap variabel dependen.
- b. Begitupun, jika nilai signifikan uji T < 0,05 maka dapat disimpulkan Ho dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Independen terhadap variabel Dependen

Berikut adalah rumus untuk menentukan nilai t tabel:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t \left(\frac{\alpha}{2} \right); n - k - 1 && \text{keterangan} \\
 &= t \left(\frac{0,05}{2} \right); 50 - 2 - 1 && a = \text{tingkat kepercayaan} \\
 &= (0.025) : 47 && b = \text{banyaknya variabel X} \\
 &= 2,011 && n = \text{banyaknya sampel}
 \end{aligned}$$

Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (T)

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized coefficients | | Standardized coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (constant) | 9.019 | 2.761 | | 3.266 | .002 |
| | Komunikasi | .283 | .110 | .332 | 2.565 | .014 |
| | Etos Kerja | .335 | .116 | .375 | 2.897 | .004 |

A dependent variabel kinerja karyawan

Sumber : Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 23.0

- c. Pengaruh X₁ terhadap Y (H1) : diketahui nilai signifikasinya sebesar 0,014 < 0,05 dan nilai t hitung (2.565) > t tabel (2,011), yang di simpulkan bahwa H1 diterima berarti komunikasi X1 berpengaruh terhadap Y.
- d. Pengaruh X₂ terhadap Y (H2) : diketahui nilai signifikasinya sebesar 0,004 < 0,05 dan nilai t hitung (2.897) > t tabel (2,011), yang disimpulkan bahwa H2 diterima, berarti etos kerja memiliki pengaruh X1 terhadap Y.

Dari hasil keseluruhan pada penelitian ini yang bertujuan untuk menguji analisis komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura I cabang bandar udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, maka kesimpulan dari pembahasan diatas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura I Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama, karena terdapat pengaruh atau signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dibuktikan dengan nilai t hitung (2.565) > t tabel (2.011) dan nilai signifikan 0,014. Maka berdasarkan hasil tersebut, variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Y .

2. Pengaruh Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua, karena terdapat pengaruh dan signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dibuktikan dengan nilai t hitung (2.897) < t tabel (2,011) dan nilai signifikan 0,004. Maka berdasarkan hasil tersebut, variabel X_2 berpengaruh terhadap variabel Y .

b. Uji Simultan (F)

Uji Simultan Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (Bersama-sama) yang diberikan variabel (X) pada

variabel (Y). pada penelitian ini, hasil uji simultan diuji menggunakan IBM SPSS versi 23,0 dengan syarat atau ketentuan berikut:

- a. Jika nilai signifikan $f < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima. Artinya semua variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikan $f > 0,05$ disimpulkan bahwa hipotesis dapat ditolak. Artinya semua variabel independent tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut adalah rumus pencarian F tabel:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F (k : n-k) && \text{keterangan :} \\
 &= F (2 : 50-2) && k = \text{banyaknya variabel X} \\
 &= F (2 : 48) = 3,19 && n = \text{banyaknya sampel}
 \end{aligned}$$

Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (F)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 41.203 | 3 | 20.602 | 13.171 | .000 ^b |
| | Residual | 73.517 | 47 | 1.564 | | |
| | total | 114.720 | 49 | | | |

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
b. Predictors: (constant), etos kerjaa, komunikasi

Sumber : data primer diolah menggunakan IBM Spss versi 23,0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10, diketahui nilai signifikan untuk variabel komunikasi (X_1) dan Etos kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000^b

4. Hasil Koesioner

Berdasarkan hasil koesioner yang dijawab oleh responden yaitu karyawan PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, item-item pernyataan pada setiap variabel yaitu variabel X1, X2, dan Y digambarkan dalam bentuk tabel deskripsi frekuensi yang dijabarkan dengan nilai frekuensi, persen, skor kategori. Adapun cara menentukan kategori, sebagai berikut:

a. Menentukan nilai skor minimal dan nilai skor maksimal

Skor minimal sama dengan jumlah responden, maka nilai minimalnya adalah 50. Sedangkan nilai maksimal, diperoleh dari nilai terendah dikalikan bobot tertinggi (50 x 5), maka nilai maksimalnya adalah 250.

b. Menentukan nilai jarak interval dan ketegori skor nilai

Dikarenakan jawaban kuesioner terdapt 5 pilihan (sesuai dengan skala Likert), maka kategori penilaiin juga terdapat 5 pilihan, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), sangat tidak setju (STS). Selanjutnya untuk menentukan jarak interval (rentang jarak) dapat dilakukan dengan rumus:

$$I = \frac{(250-50)}{5} = \frac{200}{5} = 40$$

Dengan demikian hasil diatas digunakan untuk menentukan nilai kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dan penilaian terhadap seluruh variabel terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 kategori skor Nilai

| Kategori | Skor | % interval |
|----------------------------|---------|------------|
| Sangat Setuju | 211-250 | ≥84% |
| Setuju | 171-210 | 68-84% |
| Cukup Setuju | 131-170 | 53-68% |
| Tidak Setuju | 91-130 | 36-53% |
| Sangat Tidak Setuju | 50-90 | ≤36 |

a. Hasil Analisis Komunikasi (X_1)

Rekapitulasi hasil deskripsi tanggapan responden terhadap kuesioner variabel Komunikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Deskripsi Tanggapan Responden Pada Variabel Komunikasi (X_1)

| Item pernyataan | Tanggapan responden | | | | | | | | | | N | Skor | Kategori |
|--------------------------------------|---------------------|-----|------|-----|-------|----|-------|---|--------|---|-------|--------|---------------|
| | SS(5) | | S(4) | | CS(4) | | TS(2) | | STS(1) | | | | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % | F | % | | | |
| Item 1 | 27 | 54% | 23 | 46% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 227 | Sangat setuju |
| Item 2 | 38 | 76% | 12 | 24% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 238 | Sangat setuju |
| Item 3 | 33 | 66% | 15 | 30% | 2 | 4% | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 230 | Sangat setuju |
| Item 4 | 19 | 38% | 31 | 62% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 219 | setuju |
| Item 5 | 16 | 32% | 34 | 68% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 216 | setuju |
| Skor nilai variabel X_1 komunikasi | | | | | | | | | | | 1.130 | | |
| Rata-rata variabel X_1 komunikasi | | | | | | | | | | | 226 | setuju | |

Berdasarkan tabel diatas, hasil deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X_1) dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian kuesioner (item 1) Secara dominan responden mengatakan sangat setuju sebanyak 27 berarti karyawan setuju bahwa komunikasi mampu menciptakan hubungan yang baik sesama pegawai.
2. Hasil pengujian kuesioner (item 2) secara dominan responden mengatakan sangat setuju sebanyak 38 responden berarti karyawan setuju bahwa komunikasi mampu menciptakan hubungan yang baik sesama pegawai.
3. Hasil pengujian kuesioner (item 3) secara dominan responden mengatakan sangat setuju sebanyak 33 responden , itu berarti pegawai mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja dengan komunikasi.
4. Hasil pengujian koesioner (item 4) terhadap pernyataan secara dominan responden mengatakan setuju sebanyak 31 responden, itu berarti pegawai dapat memahami pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin.
5. Hasil pengujian kuesioner (item 5) secara dominan responden mengatakan setuju sebanyak 34 responden , itu berarti proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dengan baik.

Dari pembahasan diatas hasil kuesioner memiliki perbedaan dengan Febriana Ananda Silalahi (2021) penelitian sebelumnya, yaitu komunikasi menggunakan cluster random sampling atau separuh karyawan diambil pada populasi, dengan pengujian SPSS 20. sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan pengujian SPSS 23.

b. Hasil Analisis Pengalaman Kerja (X2)

Rekapitulasi hasil deskripsi tanggapan responden terhadap kuesioner variabel pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 deskripsi tanggapan responden pada variabel etos kerja (X2)

| Item pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | | | | | | N | Skor | Kategori |
|---|---------------------|-----|------|-----|-------|-----|-------|---|-------|---|-------|---------------|---------------|
| | SS(5) | | S(4) | | CS(3) | | TS(2) | | S (1) | | | | |
| | f | % | F | % | f | % | f | % | f | % | | | |
| Item 1 | 22 | 44% | 23 | 46% | 5 | 10% | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 217 | Setuju |
| Item 2 | 27 | 54% | 23 | 30% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 227 | Sangat setuju |
| Item 3 | 34 | 68% | 15 | 20% | 1 | 2% | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 233 | Sangat setuju |
| Item 4 | 40 | 80% | 10 | 20% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 240 | Sangat setuju |
| Item 5 | 29 | 58% | 21 | 42% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 229 | Sangat setuju |
| Skor nilai variabel X2 Etos Kerja | | | | | | | | | | | 1.146 | | |
| Rata-rata skor nilai variabel X2 Etos Kerja | | | | | | | | | | | 230 | Sangat setuju | |

Berdasarkan tabel diatas, hasil deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Etos kerja (X2) dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian kuesioner (item 1) secara dominan responden mengatakan setuju sebanyak 23 responden berarti pegawai PT Angkasa pura selalu istirahat sesuai waktunya.
2. Hasil pengujian kuesioner (item 2) secara dominan responden mengatakan sangat setuju sebanyak 27 responden, berarti pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan.
3. Hasil pengujian kuesioner (item 3) secara dominan responden mengatakan sangat setuju sebanyak 34 responden itu berarti pegawai selalu jujur dalam melakukan suatu pekerjaan.
4. Hasil pengujian kuesioner (item 4) secara dominan responden mengatakan sangat setuju sebanyak 40 responden itu berarti pegawai selalu taat dalam melaksanakan perintah dari atasan.
5. Hasil pengujian kuesioner (item 5) secara dominan responden mengatakan sangat setuju sebanyak 29 responden dengan demikian pegawai PT Angkasa Pura mempunyai sikap pekerja keras.

Dari pembahasan diatas hasil kuesioner memiliki persamaan dari segi data kuesioner yaitu etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Adapun perbedaan yaitu pada populasi dan sampel penelitian terdahulu Rahman Hasibuan (2021) menggunakan sampel Rumus Slovin dengan distribusi sampel penelitian rumus *Propprsionate Random Sampling* yaitu Teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai porsinya. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan

Sampel jenuh atau semua karyawan PT Angkasa Pura I. total bobot sebanyak 1.146 sedangkan nilai rata-rata dari total kuesioner sebanyak 230.

Tabel 4.14 Deskripsi tanggapan responden pada variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Item pertanyaan | Tanggapan responden | | | | | | | | | | N | Skor | Kategori |
|---|---------------------|-----|-------|-----|--------|---|--------|---|---------|---|-------|---------------|---------------|
| | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (3) | | STS (1) | | | | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | | |
| Item 1 | 30 | 60% | 20 | 40% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 230 | Sangat setuju |
| Item 2 | 29 | 58% | 21 | 42% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 229 | Sangat setuju |
| Item 3 | 30 | 60% | 20 | 40% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 230 | Sangat setuju |
| Item 4 | 33 | 66% | 17 | 44% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 233 | Sangat setuju |
| Item 5 | 36 | 72% | 14 | 28% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 236 | Sangat setuju |
| Skor nilai variabel kinerja Pegawai (Y) | | | | | | | | | | | 1.158 | | |
| Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan (Y) | | | | | | | | | | | 232 | Sangat setuju | |

Berdasarkan tabel diatas, deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian kuesioner (item 1) secara dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden berarti pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Hasil pengujian kuesioner (item 2) secara dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden itu berarti pegawai selalu memperhatikan waktu dalam menyelesaikannya.

3. Hasil pengujian kuesioner (item 3) secara dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden itu berarti pegawai merasa bahwa mengerjakan pekerjaan itu mencapai sasaran kerja yang baik
4. Hasil pengujian kuesioner (item 4) secara dominan responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 33 responden itu berarti karyawan mampu menyelesaikan setiap jumlah pekerjaan yang diberikan.
5. Hasil pengujian kuesioner (item 5) secara dominan responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 36 responden itu berarti pegawai selalu teliti dalam pekerjaannya guna mencegah terjadinya kesalahan.

Dari hasil pembahasan di atas hasil kuesioner secara simultan yaitu komunikasi dan etos kerja saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan dari penelitian sebelumnya Edwin Agung Wibowo (2021) yaitu beberapa penelitian memiliki 3 dan 4 variabel, sehingga pengujian dilihat dari persamaan signifikan keseluruhan. Adapun sampel yang digunakan adalah bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian data yang telah dilakukan peneliti dengan judul “Analisis komunikasi dan Etos kerja Terhadap kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini diindikasikan melalui hasil rekapitulasi responden dengan jumlah 2.565 dimana uji t hitung $> 2,011$. Variabel komunikasi terhadap kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura I cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Secara parsial Etos Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura I cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Berdasarkan hasil pengujian data 2.897 nilai t hitung $>$ dari 2,011 dengan demikian etos kerja terhadap kinerja pada hipoteses kedua dinyatakan diterima.
3. Secara simultan Komunikasi dan Etos kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura I cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda serta nilai t hitung sebesar 13.171 menunjukkan adanya pengaruh positif secara signifikan.

B. Saran

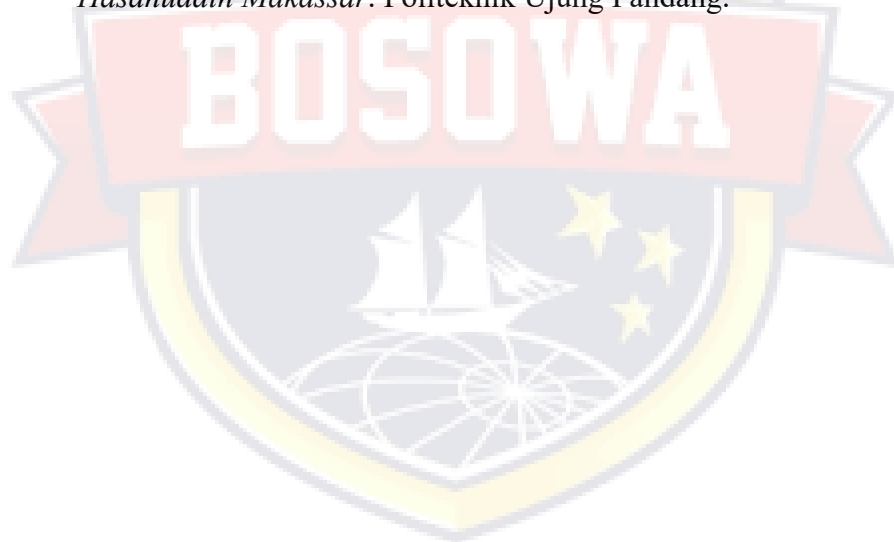
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menuliskan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain, sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan mengembangkan variabel yang lebih luas, dan bisa menambahkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, stress kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.
2. Untuk perusahaan, diharapkan untuk dapat meningkatkan pandangan komunikasi para karyawan dengan berbagai cara, seperti selalu melakukan pertemuan agar lebih meningkatkan komunikasi baik pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan pemimpin.
3. Untuk para pegawai PT Angkasa Pura I diharapkan untuk tetap mempertahankan dan mengembangkan pandangan kerja yang positif, seperti dengan terus mempercayai bahwa bekerja perlu tanggung jawab atas tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA


- Agus Tri Harsono Dkk, 2019. *Pengaruh Komunikasi Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Kesekretariatan Daerah Kota Palembang*. Universitas Sjakhyakirti Palembang.
- Andri Hadayah, Dkk, 2017. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ae, Universitas Al Azhar Indonesia*, Jl Sisingamagaraja Kompleks Masjid Agung Al Azhar, Jakarta 12110.
- Arikunto 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Eini Setyoningrum, 2017. *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja Pengawainya Di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat (Pp-Paud Dan Dikmas) Jawa Tengah*. Universitas Negeri Semarang.
- Evanwati Khumaedi 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Notivikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt Angkasa Pura I*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Febriana Ananda Silikahi Dkk, 2021. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam*. Program Strudi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan.
- Himanisyah Wardani 2020. “*Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan: Institute Agama Islam Negeri (IAIN)*.”
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulidia 2020, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Syarat Islam*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniri Banda Aceh.
- Muhlis Ruslan, Arifuddin Manne, Dkk, 2021 *Peningkatan Kinerja Apratur Sipil Negara (ASN) Dan Layanan Public Di Era Digital*. Penerbit: Pusaka Almaida Jl. Tun Abdul Razak I Blok G.5 No. 18, Gowa, Sulawesi Selatan.
- Niradi 2021, *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Riau Sarana, Kecamatan Logas Barat Kabupaten Kuantan Singing*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Pipet Melati Firdaus 2022, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rianda Usaha Mandiri*. Universitas Islam Pekanbaru.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Rini Setyonigrum 2017, *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat (Pp-Paud Dan Dikmas) Jawa Tengah*. Universitas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, S Dan Coulter, M 2007, *Manajemen. Edisi Kedelapan*, Jakarta : Pt Indeks

- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Jakarta: Indeks.
- Sari Ramadanty 2017, *Pengguna Komunikasi Fatis Dalam Mengelola Hubungan Di Tempat Kerja*, Bina Nusa Universitas Jakarta.
- Sugyono Sp. 2014. *Teknik Pengumpulan Data* Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Spss*. Jakarta : Andi.
- Suparman Hi Lawu, Dkk, 2019. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur*. Universitas Bima Sarana Informatika Jakarta.
- Suranto, 2010. *Komunikasi Interpersonal*, Yogyakarta: Graha Ilmu. Azizi, Moh Ali Ed, Dkwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologoi, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005.
- Sutardji, 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publis.
- Sutrino 2017. *Etos Kerja Memajukan Perusahaan*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Tasmara 2012. *Membudidayakan Etos Kerja Islam*. Penerbit : Jakata Pt. Gama Insani.
- Yudit Yervu 2021, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Politeknik Ujung Pandang.



LAMPIRAN – LAMPIRAN

1. Surat Izin Meneliti

**UNIVERSITAS BOSOWA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A0914/FEB/UNIBOS/IV/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Angkasa Pura I (Persero)
Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar
Di -
Tempat


Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Sri Reski
NIM : 4519012126
Program Studi : Manajemen
No. Tlp/HP : 0882021909095

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :
"Analisis Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar"


Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 03 April 2023
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Herawaty Abubakar, SE., MM
NIDN. 09.2442.650

Tembusan
1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

2. Surat persetujuan penelitian



Sultan Hasanuddin
BANDARA UDARA INTERNASIONAL
PT. Angkasa Pura I
Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin
Jl. Bandara Lama No. 1 Mandai 90552
Telp : 0411 550123 Fax : 0411 553183
Website : www.hasanuddin-airport.co.id

Nomor : AP.I. 788 /DL.07/2023/GM.UPG
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth. :
Dekan
Universitas Bosowa
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
di
Makassar

Menunjuk Surat Dekan Universitas Bosowa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Nomor : A.0436/FEB/UNIBOS/IV/2023 tanggal 03 April 2023 perihal Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dapat menyetujui permohonan tersebut sebagai berikut:


Nama : Sri Reski
Stambuk : 4519012126
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Analisis Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, untuk teknis pelaksanaannya agar yang bersangkutan mengikuti beberapa ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melaksanakan kegiatan agar yang bersangkutan melaporkan diri kepada Human Capital Business Partner Section;
2. Penelitian/ pengambilan data dimaksud tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku dan semata-mata untuk kepentingan ilmiah;
3. Mentaati semua ketentuan yang berlaku di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar;
4. Menggunakan Pas Visitor pada saat pelaksanaan penelitian berlangsung;
5. Peneliti wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Human Capital Business Partner Section PT. Angkasa pura I (Persero) Cabang Sultan Hasanuddin Makassar selambatnya 3 (tiga) bulan setelah pengambilan data dilaksanakan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Maros, 04 Mei 2023
a.n. GENERAL MANAGER
AIRPORT ADMINISTRATION SENIOR MANAGER,



KADIR USMAN

Tembusan Yth. :
- General Manager;

3. Koesioner penelitian

KOESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan menjaid Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bndar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

di-

Tempat

Dengan hormat

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul :
Analisis Komunikasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Perkenalkan saya:

Nama : Sri Reski

Nim : 4519012126

Prog.studi : Manajemen (S1) Universitas Bosowa (UNIBOS)

Mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini. Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan nama yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Sri Reski

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Pendidikan terakhir ;

II. PETUNJUK PENGISIAN

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (✓) pada salah satu dari angka 5 hingga angka 1, sebagai berikut:

5 : Sangat Setuju(SS)

4 : Setuju (S)

3 : Cukup Setuju (CS)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Setelah Bapak/Ibu/Sdr/I selesai mengisi kuesioner maka dimohon untuk mengembalikannya kepada saya (peneliti).

Petunjuk

Berikan tanda (√) pada jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I yang dianggap paling sesuai.

Keterangan

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Cukup Setuju (CS)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

| Komunikasi | | | | | | |
|------------|--|----|---|----|----|-----|
| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
| 1 | Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan | | | | | |
| 2 | Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai kantor | | | | | |
| 3 | Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja | | | | | |
| 4 | Saya dapat memahami pesan dan melakukan Tindakan sesuai dengan ini pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin/atasan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 5 | Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

| Etos Kerja (X2) | | | | | | |
|-----------------|---|----|---|----|----|-----|
| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
| 1 | Saya selalu beristirahat sesuai waktunya dalam bekerja | | | | | |
| 2 | Saya selalu melaksanakan pekerjaan saya sesuai tugas yang diberikan | | | | | |
| 3 | Dalam melakukan sesuatu pekerjaan, saya menjunjung tinggi kejujuran | | | | | |
| 4 | Saya selalu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan | | | | | |
| 5 | Saya menganggap bahwa bekerja keras itu sangat memuaskan | | | | | |

| Kinerja pegawai | | | | | | |
|-----------------|--|----|---|----|----|-----|
| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
| 1 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena mampu menyesuaikan persyaratan baik pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan | | | | | |
| 2 | Saya selalu memperhatikan jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 3 | Saya mengerjakan pekerjaan untuk mencapai sasaran kerja yang baik | | | | | |
| 4 | Saya mampu menyelesaikan setiap jumlah unit pekerjaan yang telah diberikan | | | | | |
| 5 | Saya bekerja dengan teliti guna mencegah terjadinya kesalahan. | | | | | |



4. Hasil penelitian pembagian kuesioner

Komunikasi (X1)

| No | Pernyataan | | | | | Total |
|----|------------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 7 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 12 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |

| | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|----|
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |

Etos Kerja (X2)

| No | Pernyataan | | | | | Total |
|----|------------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 21 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 13 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 32 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 33 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

Etos Kerja (Y)

| No | Pernyataan | | | | | Total |
|----|------------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | |

5. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

1. Variabel X1

| | | Correlations | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | TOTAL |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .393** | .763** | .362** | .263 | .796** |
| | Sig. (2-tailed) | | .005 | .000 | .010 | .065 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .393** | 1 | .411** | .370** | .211 | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | | .003 | .008 | .141 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .763** | .411** | 1 | .163 | .311* | .767** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | | .259 | .028 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .362** | .370** | .163 | 1 | .611** | .687** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .008 | .259 | | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .263 | .211 | .311* | .611** | 1 | .662** |
| | Sig. (2-tailed) | .065 | .141 | .028 | .000 | | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .796** | .652** | .767** | .687** | .662** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel X2

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .482** | .106 | .338* | .320* | .731** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .463 | .016 | .024 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .482** | 1 | .170 | .341* | .434** | .738** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .238 | .015 | .002 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .106 | .170 | 1 | .350* | .068 | .497** |
| | Sig. (2-tailed) | .463 | .238 | | .013 | .640 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .338* | .341* | .350* | 1 | .385** | .684** |
| | Sig. (2-tailed) | .016 | .015 | .013 | | .006 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .320* | .434** | .068 | .385** | 1 | .653** |
| | Sig. (2-tailed) | .024 | .002 | .640 | .006 | | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .731** | .738** | .497** | .684** | .653** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Y

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .463** | .250 | .276 | .127 | .679** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .080 | .053 | .378 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y2 | Pearson Correlation | .463** | 1 | .132 | .330* | .011 | .625** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .360 | .019 | .940 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y3 | Pearson Correlation | .250 | .132 | 1 | .276 | .400** | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | .080 | .360 | | .053 | .004 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y4 | Pearson Correlation | .276 | .330* | .276 | 1 | .211 | .661** |
| | Sig. (2-tailed) | .053 | .019 | .053 | | .142 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y5 | Pearson Correlation | .127 | .011 | .400** | .211 | 1 | .536** |
| | Sig. (2-tailed) | .378 | .940 | .004 | .142 | | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .679** | .625** | .652** | .661** | .536** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reabilitas Cronbach Alpha

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .820 | 15 |

6. Hasil Uji Hipotesis

Analisis Linear Berganda, Uji T, dan Uji F

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .599 ^a | .359 | .332 | 1.25067 |

a. Predictors: (Constant), etos kerja, komunikasi

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 41.203 | 2 | 20.602 | 13.171 | .000 ^b |
| | Residual | 73.517 | 47 | 1.564 | | |
| | Total | 114.720 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), etos kerja, komunikasi

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.019 | 2.761 | | 3.266 | .002 |
| | komunikasi | .283 | .110 | .332 | 2.565 | .014 |
| | etos kerja | .335 | .116 | .375 | 2.897 | .004 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

4. Dokumentasi



