

Peran Etos Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Trans Berjaya Khatulistiwa Cimahi

Sri Mulyeni¹⁾; Adinda Indah Aulia²⁾

¹⁾ srimulyeni88@gmail.com, Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim, Indonesia

²⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim, Indonesia

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Gaya kepemimpinan,
Komunikasi, Etos Kerja, Kinerja

Dikirim: 27 September 2022

Diterima: 13 Maret 2022

Dipublikasikan: 9 April 2023

Alamat email penulis

korespondensi:

Srimulyeni88@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan peran Etos kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trans Berjaya Khatulistiwa Cimahi yang berjumlah 52 orang. Untuk menganalisis data digunakan analisis jalur dengan metode SEM menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Etos kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja memediasi komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan, menjaga serta memperbaiki gaya kepemimpinan, komunikasi dan etos kerja dalam perusahaan agar lebih harmonis dan efektif, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan optimal.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya, manusia yang merupakan asset bagi perusahaan yang harus diberikan perhatian dengan baik. Saat karyawan diperlakukan dengan baik, diajak berkomunikasi dengan baik, dibimbing oleh pimpinannya dengan benar maka karyawan akan memiliki semangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan serta memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilihat dari sisi kualitas dan kuantitas yang di peroleh setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan berdasarkan uraian tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memberikan dampak pada perilaku orang lain, cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar melakukan hal yang diinginkan oleh pemimpin. Berdasarkan hasil survey awal terdapat karyawan yang merasa kepemimpinan atasan kurang adil dengan diberikannya beban kerja yang lebih pada salah satu divisi dan diluar job description dari divisi tersebut. Hal seperti ini

dapat diminimalisir ketika seorang pimpinan organisasi atau perusahaan memiliki teknik yang baik dalam menjalankan suatu kepemimpinan (Susanto, 2016). Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam mendistribusikan pekerjaan kepada bawahannya, dengan pembagian kerja yang baik dan seimbang diharapkan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal.

Komunikasi yang terjalin dengan baik antar pimpinan dan karyawan, serta komunikasi karyawan dengan karyawan ikut menunjang dalam pencapaian kinerja terbaik. Di dalam organisasi, komunikasi yang dilakukan antara pekerja/anggota berarti proses penyampaian pesan antar unit organisasi untuk menghasilkan kesepakatan bersama dalam proses mencapai target (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020). Penelitian terdahulu menganalisis salah satu variabel yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi yang berjalan dengan baik, terarah dan harmonis akan memberikan kontribusi positif pada kinerja setiap karyawan, sebaliknya komunikasi yang tidak terarah dan tidak harmonis akan berakibat negatif terhadap kinerja karyawan (Mulyeni, 2018). Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, ataupun yang terjadi antar karyawan masih sering terjadi ambiguitas atau kesalahan pemahaman, yang berujung pada suasana kerja yang kurang kondusif.

Setiap karyawan sudah seharusnya memiliki kesungguh - sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, namun tidak jarang ditemui karyawan yang bekerja hanya karena mereka membutuhkan gaji atau insentif agar bisa bertahan hidup, pandangan ini tidaklah salah namun karyawan yang memiliki pandangan lebih mengenai pekerjaannya, meyakini, mencintai dan memiliki totalitas kepribadian yang baik terhadap pekerjaan akan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang lebih baik

Kinerja yang tidak optimal adalah permasalahan bagi perusahaan, menurunnya produktifitas perusahaan diakibatkan oleh kurang maksimalnya kinerja karyawan hal inipun yang dialami oleh perusahaan PT. Trans Berjaya Khatulistiwa, target produksi yang tidak tercapai, laporan yang tidak selesai tepat waktu apabila dibiarkan terus menerus akan memberikan dampak yang serius bagi perusahaan.

Tabel. 1 Capaian Kinerja Perusahaan

Tahun	Capaian Kinerja
2019	73%
2020	60%
2021	79%

Sumber: PT. Trans Berjaya Khatulistiwa 2022

Berdasarkan paparan diatas mengenai pembagian kerja yang tidak adil, pencapaian kerja yang belum optimal, serta komunikasi yang masih belum berlangsung dengan baik maka penulis merasa perlu melakukan penelitian pada PT. Trans Berjaya Khatulistiwa.

KAJIAN TEORI

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Patterson 2015 mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan keahlian yang dimiliki seseorang dalam memberikan pengaruh atas pola pikir orang lain sehingga dirasa harus ditindaklanjuti dengan tegas dan penuh tanggung jawab. Menurut (Hasibuan, 2016) gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan supaya mampu bekerja sama serta bekerja lebih produktif agar tujuan organisasi tercapai. Dalam hal yang harus dimiliki pemimpin yaitu sikap mampu mempengaruhi, mengarahkan dan kemampuan mengendalikan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi etos kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (Sukmawati et al., 2020). Oleh karena itu dalam penelitian ini etos kerja sebagai variable mediasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam organisasi atau perusahaan kepemimpinan berperan penting karena pemimpin adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja dalam organisasi yang dikehendaki dan pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan (Irfan et al., 2021). Kendati demikian gaya kepemimpinan juga dipengaruhi faktor-faktor lain, seperti bawahan yang dipimpin, harapan dan perilaku atasan, harapan dan perilaku bawahan dan juga jenis tugas yang dilakukan dalam organisasi (Irfan et al., 2021).

Indikator yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut kartono (2008) yang dikutip oleh (Yuliana et al., 2020) mengemukakan terdapat empat indikator gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Sifat, dalam sifat setiap pemimpin akan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinannya dalam menunjang keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, dan hal ini berkaitan erat dengan kemampuan pribadi pemimpin.
- 2) Kebiasaan, kebiasaan ini memiliki peranan yang utama dalam gaya kepemimpinan dan bagian dari penentu pergerakan perilaku setiap pemimpin yang menampakkan semua Tindakan yang dilakukannya sebagai seorang pemimpin baik.
- 3) Temperamen, merupakan karakter seorang pemimpin dan ciri khas yang dimilikinya saat memberikan tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Watak, Ketika setiap pemimpin memiliki watak yang lebih subjektif merupakan satu kelebihan bagi perusahaan, seorang pimpinan yang mampu mempengaruhi keyakinan, keuletan, keberanian serta loyalitas pengikutnya.
- 5) Kepribadian, hal yang sangat menentukan kesuksesan seorang pemimpin. Dimana perilaku setiap pimpinan adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Pengertian Komunikasi

Melalui komunikasi kita dapat mempengaruhi orang lain agar mereka bertindak sesuai dengan kehendak yang kita inginkan. Kemampuan mengelola komunikasi yang efektif penting dimiliki semua orang, terlebih bagi mereka yang bekerja dalam sebuah organisasi. Sikap yang baik saat bertutur kata sangat penting demi tersampainya pesan dan maksud yang diinginkan. Komunikasi yaitu proses menyampaikan pesan-pesan yang terjadi diantara anggota organisasi, dapat pula terjadi diantara pemimpin dengan bawahan, pemimpin dengan pemimpin ataupun antara bawahan dengan pimpinan (Mulyadi 2001) yang dikutip dalam (Mulyeni, 2018). Kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan dipengaruhi banyak faktor diantaranya komunikasi, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja melalui semangat kerja (Astari Arum et al., 2022).

Indikator yang mempengaruhi komunikasi

Didalam organisasi, komunikasi yang dilakukan antara pekerja/anggota berarti proses penyampaian pesan antar unit organisasi untuk menghasilkan kesepakatan bersama dalam proses mencapai target perusahaan. Komunikasi dapat diukur dengan indikator:

- 1) Komunikasi dari atas ke bawah, pola komunikasi ini terjadi karena kewenangan yang jelas dari pimpinan ke bawahannya. Jenis dari komunikasi ini dapat berbentuk kebijaksanaan ataupun instruksi.
- 2) Komunikasi dari bawah ke atas, pola komunikasi terjadi dikarenakan bawahan yang aktif memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan. Pesan tersebut dapat secara langsung disampaikan kepada atasan, atau melalui manajemen yang kemudian diteruskan kepada atasan. Pada dasarnya komunikasi seperti ini terjadi dalam organisasi atau perusahaan yang menghargai keterbukaan dan pertimbangan anak buah yang menghadapi masalah langsung di lapangan.
- 3) Komunikasi horizontal, pola komunikasi seperti ini memiliki ciri khas dengan tidak adanya batas yang kaku di dalam organisasi, sehingga memungkinkan penyampaian pesan yang berlangsung dengan cepat dari satu unit ke unit organisasi lainnya tanpa sekat.

Pengertian Etos Kerja

Etos kerja di masukan sebagai variabel mediasi agar kinerja karyawan menjadi lebih meningkat. Etos kerja adalah sekumpulan perilaku positif dan pilar yang meliputi semangat dalam melakukan suatu tindakan, ciri utamanya, pikiran dasar, semangat yang tinggi, kode etik, moral, perilaku-prilaku, aspirasi, prinsip-prinsip dan standar-standar. Etos kerja yaitu semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang yang menjadi ciri khas dalam bekerja, yang berdasarkan pada etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diimplementasikan melalui tekad juga perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016) maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah perilaku seseorang yang didasari rasa ikhlas semangat positif serta rasa tulus sehingga dapat mempengaruhi perilaku kerjanya dan menghasilkan suatu pekerjaan yang diinginkan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Indikator yang mempengaruhi Etos Kerja

Menurut (Ginting, 2016) Indikator sebagai tolak ukur dalam etos kerja diantaranya:

- 1) Keahlian interpersonal, aspek ini berhubungan dengan keahlian karyawan dalam menjalin hubungan kerja dengan karyawan yang lain di dalam organisasi maupun karyawan diluar organisasi. Mampu menjalin kerja sama dengan baik diantara rekan kerja.
- 2) Inisiatif suatu karakteristik yang mampu memfasilitasi karyawan agar termotivasi untuk meningkatkan produktifitasnya dan tidak mudah merasa puas dengan kinerja yang telah dicapainya. Dapat bekerja dengan penuh semangat dan penuh kreativitas, serta memiliki ketulusan hati dan rasa syukur dalam menuntaskan setiap pekerjaan.
- 3) Dapat diandalkan karyawan diharapkan dapat mewujudkan harapan minimum organisasi. Setiap karyawan memiliki rasa tanggungjawab dan integritas penuh saat bekerja.

Pengertian Kinerja

Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang diukur secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh setiap karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang di capai oleh seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Indikator yang mempengaruhi kinerja

Yang menjadi indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja yang dilihat dari hasil kerja karyawan
- 2) Kualitas kerja karyawan yang menunjukkan tercapainya tujuan organisasi
- 3) Kualitas seorang karyawan yang dicerminkan dari profesionalnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
- 4) Prestasi kerja, merupakan prestasi yang diraih karyawan tanda dari kualitas kerja mereka yang baik.
- 5) Kuantitas kerja, dimana dapat dilihat dari target kerja yang di selesaikan oleh karyawan
- 6) Kuantitas yang diukur dari kemampuan setiap karyawan dalam meningkatkan volume pekerjaan
- 7) Kuantitas yang dilihat dari seberapa cepat dan tepat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Tujuan PLS-SEM yaitu (orientasi prediksi) mengembangkan teori atau membangun teori. PLS digunakan untuk menjelaskan terdapat atau tidak hubungan antar variable laten. PLS merupakan metode yang berdaya guna optimal karena tidak ada asumsi data arus berdasarkan ukuran skala tertentu, dan tidak mensyaratkan jumlah sampel minimum (Ghozali & Latan, 2015). Terdapat dua sub model pada analisis PLS-SEM yaitu *measurement model* dan *inner model*. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. Trans Berjaya Khatulistiwa yang berjumlah 52 orang, Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dikarenakan populasi tidak mencapai 100 orang. Proses pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan observasi.

Uji model pengukuran (*outer model*) memberikan gambaran bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variable latennya. Analisis faktor konfirmatori merupakan evaluasi model pengukuran outer model dengan menggunakan pendekatan *MultiTrait-MultiMethod* dengan melakukan uji *validity convergent* dengan ukuran reflektif menunjukkan kategori tinggi apabila nilai korelasi diatas 0,70 dengan konstruk yang akan di uji, namun demikian dalam penelitian pengembangan nilai skala loading 0,50 sampai 0,60 masih dalam kategori normal (Ghozali & Latan, 2015). *Discriminant validity* dengan nilai cukup baik ketika nilai AVE untuk tiap-tiap konstruk lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk dan konstruk lainnya. Sedangkan untuk menguji reliabilitas digunakan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2015). Selain melakukan uji outer model juga dilakukan uji model structural atau inner model yang menunjukkan keterkaitan atau hubungan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas konstruk berdasarkan pada parameter (1) keseluruhan *Indicator Loading* harus bernilai diatas 0.5 (2) *Composite Reliability* (CR) harus bernilai di atas 0.8 dan (3) *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk harus mencapai nilai di atas angka 0.5.

Tabel 2. Hasil Ukuran Model

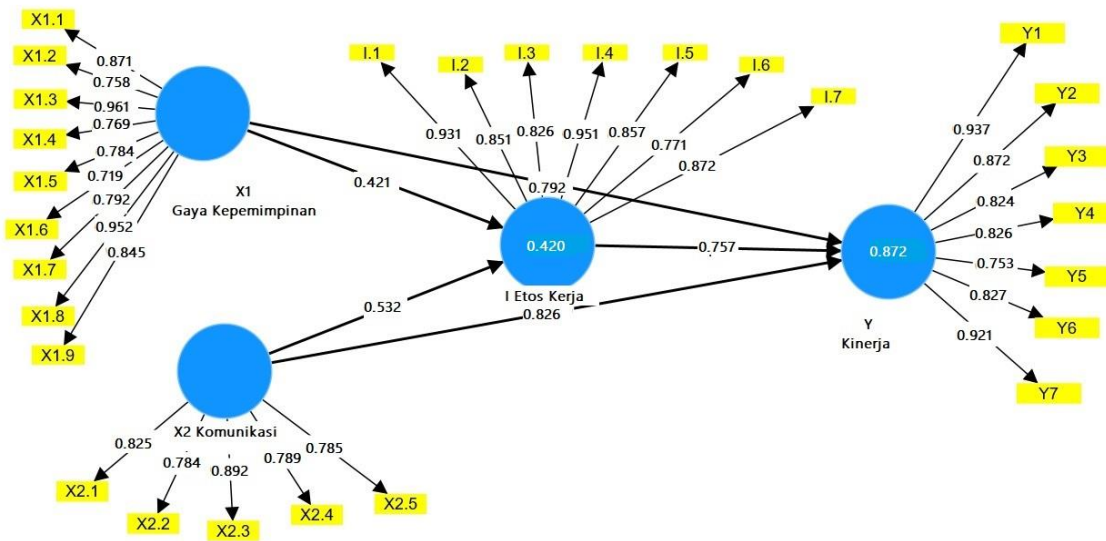
Variabel dan Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>AVE</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan		0,876	0,855	0,876
- Pimimpin membuat kebijakan yang membuat karyawan lebih produktif	0,871			
- Pimimpin kreatif dalam menyelesaikan masalah bawahannya	0,758			
- Pimimpin memberikan dorongan untuk menuntaskan target pekerjaan	0,961			
- Pimimpin memberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan				
- Pimimpin memiliki akhlak yang dapat dicontoh karyawan	0,769			
- Pimpinan dapat mengendalikan organisasi	0,784			
- Pimpinan dapat mengendalikan target kerja	0,719			
- Pimpinan mengendalikan seluruh perencanaan kerja	0,792			
- Pimpinan memiliki semangat kerja yang tinggi	0,952			
	0,845			
Komunikasi		0.741	0.767	0.952
- Karyawan mendapat pelatihan mengenai komunikasi	0,825			
- Saya menerima instruksi dengan baik mengenai pekerjaan	0,784			
- Saya bersedia menerima kritik dengan baik saat berkomunikasi	0,892			
- Terdapat komunikasi yang baik dengan pimpinan	0,789			
- Memberikan saran dengan tepat saat bekerja	0,785			
Etos kerja		0.725	0.759	0.819
- Saya bekerja keras penuh semangat untuk mencapai target	0,931			
- Saya bekerja cerdas penuh kreativitas				
- Terjalin kerja sama baik dengan rekan kerja	0,851			
- Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab	0,826			
- Ada kerja sama yang baik dengan divisi lain	0,951			
- Saya bekerja dengan tulus hati penuh rasa syukur	0,857			
- Saya bekerja tuntas dengan penuh integritas	0,771			
	0,872			
Kinerja karyawan		0,788	0,860	0,945
- Kualitas kerja dilihat dari hasil kerja karyawan	0,937			

- Kualitas kerja karyawan dilihat dari tercapainya tujuan organisasi 0,872
 - Kualitas kerja dilihat dari profesionalnya karyawan dalam bekerja 0,824
 - Prestasi kerja karyawan menjadi tanda kualitas kerja yang baik
 - Kuantitas dilihat dari target kerja yang diselesaikan 0,826
 - Saya mampu meningkatkan volume pekerjaan 0,753
 - Saya bekerja dengan cepat dan tepat 0,827
- 0,921

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat nilai outer loading di atas 0.5 dengan nilai yang berada diantara 0,719 hingga 0,961 dengan demikian data dapat direkomendasikan. Nilai *Composite Reliability* (CR) berada pada nilai 0,819 hingga 0,952 dimana seluruhnya melebihi nilai 0.80 dengan demikian model dapat dikatakan konsisten. Untuk *Average Variance Extracted* (EVA) terlihat melebihi angka 0.50 dengan nilai berada diantara 0,725 hingga 0,876 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa validitas dari data yang diuji dalam kategori baik.

Hasil dari pengujian inner model dapat dilihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Model Struktural
 Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Untuk melihat nilai uji t, signifikansi dan konstruk dependen digunakan analisis R-Square dalam model struktural.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Konstruk	R Square	Kategori
Etos Kerja	0,420	Baik
Kinerja	0,872	Sangat Baik

Sumber: Pengolahan Smart PLS 3 (2022)

Dari hasil uji konstruk nilai outer loading – R Square dimana nilai tersebut lebih besar atau sama dengan 0,200 untuk tiap variabel yang dipengaruhi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model yang terbentuk dikategorikan model yang baik.

Table 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Estimasi	P Value	t	Keterangan
H1	Gaya Kepemimpinan → Kinerja	0,438	0,000	3,272	Diterima
H2	Gaya Kepemimpinan → Etos Kerja → Kinerja	0,326	0,001	4,894	Diterima
H3	Komunikasi → Kinerja	0,471	0,000	5,706	Diterima
H4	Komunikasi → Etos Kerja → Kinerja	0,342	0,000	4,379	Diterima
H5	Etos Kerja → Kinerja	0,305	0,000	7,024	Diterima

Sumber: Pengolahan Smart PLS 3 (2022)

Dari table 3 diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan dari pengujian data dengan menggunakan Smart PLS 3.0 menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3,272 lebih besar daripada t-tabel. Hal ini relevan dengan temuan penelitian (Ristiano & Irawanti, 2018) gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Etos Kerja

Pemimpin memiliki peran penting dalam menentukan arah jalannya organisasi, sikap dan pola kepemimpinan sangat melekat dan berpengaruh besar terhadap aktivitas organisasi. Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan dimediasi dengan etos kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian adanya variabel mediasi yaitu etos kerja kinerja karyawan semakin meningkat, dengan demikian etos kerja sebagai variabel mediasi menambah besarnya pengaruh kinerja karyawan. Dimana nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu 4,894 > 1,987 dan nilai *p-values* 0,000 < 0,05.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil olah data terbukti bahwa komunikasi berdampak positif pada kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai *p-values* 0,000 < 0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yaitu 5,706 > 1,987. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian (Sugiono & Tobing, 2021) komunikasi yang berjalan dengan baik dan tidak kaku akan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Etos Kerja

Melalui komunikasi kita dapat mempengaruhi orang lain agar mereka berperilaku sesuai dengan kehendak yang kita inginkan. Menurut (Sukmawati et al., 2020) etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kendati demikian dalam penelitian ini etos kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa seseorang yang etos kerjanya rendah akan menjadikan kinerjanya tidak maksimal begitupun sebaliknya. Komunikasi yang efektif dan etos kerja yang baik maka akan mendukung kinerja karyawan yang optimal.

5. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data menunjukkan etos kerja berdampak pada kinerja karyawan dengan hasil t-hitung sebesar 7,024 lebih besar daripada t-tabel 1,987. Dengan demikian saat etos kerja tercipta dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan melalui etos kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, pengaruh komunikasi melalui etos kerja terhadap kinerja karyawan

berpengaruh positif hal tersebut ditunjukkan dengan hasil etos kerja mampu menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara langsung ataupun tidak langsung di PT. Trans Berjaya Khatulistiwa Cimahi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan, namun demikian faktor komunikasi, etos kerja dan gaya kepemimpinan berkontribusi dalam pencapaian kinerja yang optimal, komunikasi yang terjalin dengan baik di dukung etos kerja yang tinggi serta gaya kepemimpinan yang mumpuni pada setiap pimpinan maka akan berimplikasi pada kinerja yang baik dan tujuan perusahaan akan tercapai.

SARAN

Penelitian yang dilakukan penulis ini masih bersifat terbatas pada variabel etos kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi, maka saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji lebih mendalam lagi variabel-variabel lain dengan melibatkan banyak responden.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Astari Arum, Rifai Achmad, & Sapruwan Muhammad. (2022). Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Semangat Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(1), 31–42.
- Breevaart, K., Hetland, J., Bakker, A., & Espevik, R. (2014). Daily Transactional and Transformational Leadership and Daily Employee Engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138–157.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BPF.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (5th ed.). Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Irfan, I., Aiyub, A., & Iis, E. Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank aceh syariah cabang bener meriah dan cabang takengon melalui budaya organisasi sebagai variabel moderasi. *J-mind (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 56. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3435>
- Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. *SAGE Open*, 9(1), 215824401983593. <https://doi.org/10.1177/2158244019835934>
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>
- Patterson, A. (2015). *Leader Evolution From Technical Expertise to Strategic Leadership*. Business Expert Press.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Ristianto, D., & Irawanti, D. W. (2018). Peran Budaya Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etika terhadap Kinerja Perusahaan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 151–165.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.

Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>

Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta : Prenada Media Group.

Yuliana, Arwin, & Dwi Jean. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–6.

Yuyun Rachmayuniawati, & Sri Mulyeni. (2020). *Kepemimpinan Organisasi*. Bandung : Media Sains Indonesia.