JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 6 No 1 Mei 2026 pp 204-213
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PIRAMIDA ENGINEERING CONSULTANT

Rasty Yulia [1*], Hertya Andriani [2]
[12] Program Studi D3 Perpajakan, Institut Maritim Prasetiya Mandiri
Jl. ZA Pagar Alam Pelita I No. 24 Labuhan Ratu, Kedaton Bandar Lampung

ARTICLE INFO

Article history:
Naskah Masuk: 13 April 2026
Revisi: 17 April 2026
Diterima: 5 Mei 2026
Terbit: 16 Mei 2026

Keywords:
Work Ethic;
Communication;
Employee Performance.

** korespondensi : rastyulia83@gmail.com*
DOI : https://doi.org/10.51903/4srdeq68

ABSTRACT

The main problem in the following research is the implementation of employee performance at CV. Piramida Engineering Consultant is classified as inadequate. The purpose of this research is to determine the impact of declining work ethics and communication on employee performance at CV. Piramida Engineering Consultant. Which variables have the greatest impact on employee performance at CV. Piramida Engineering Consultant. This type of research is quantitative using an associative research approach whose purpose is to test the correlation between two or more variables. The data collection methods used are questionnaires, reference searches, documentation, and supported actual facts. The analysis method used in this writing is multiple regression analysis using the SPSS Version 22 program which is used to explain a number of independent variables (X) on the dependent variable (Y). the results of the research show that work ethics have a significant and positive impact on employee performance and communication has a significant and positive impact on employee performance.

Abstrak

Pokok permasalahan pada riset berikut ialah implementasi kinerja karyawan yang terdapat di CV. Piramida Engineering Consultant tergolong kurang memadai. Tujuan riset berikut ialah untuk mengetahui dampak penurunan etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Piramida Engineering Consultant. Variabel manakah yang paling berdampak pada kinerja karyawan di CV. Piramida Engineering Consultant . jenis riset berikut termasuk kuantitatif memakai pendekatan riset asosiatif yang tujuan nya untuk menguji korelasi dua variabel atau lebih. Metode penghimpunan data yang dipakai ialah angket, pencarian rujukan, dokumentasi, serta ditunjang pengamatan guna menentukan fakta-fakta actual. Serta metode Analisa yang dipakai dalam penulisan berikut yakni Analisa regresi berganda memakai program SPSS Versi 22 yang dipakai guna memaparkan sejumlah variable independent (X) pada variable (Y). Hasil riset berikut memaparkan bahwasanya etika kerja berdampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan serta komunikasi berdampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: etika kerja, komunikasi, kinerja karyawan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

1. PENDAHULUAN

Seorang karyawan sudah seharusnya bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, benar dan tepat waktu. Namun, ada satu hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan selain perkara diatas, yaitu memahami etika kerja dan komunikasi.[1]

Etika kerja dan komunikasi menjadi salah satu hal yang sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan, sebab etika kerja merupakan tingkah laku dari karyawan saat sedang bekerja dan hal ini juga berpengaruh terhadap maju mundurnya suatu perusahaan. Komunikasi merupakan landasan pembentukan pengertian, landasan pembentukan kelompok. Komunikasi merupakan factor penentu dan karena terlalu sering dan biasa dijalankan, dirasakan juga sebagai hal yang biasa. Keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sangatlah penting. Dengan melibatkan karyawan maka seluruh komponen dalam sebuah Lembaga atau organisasi mungkin akan menghasilkan rencana dan hasil yang lebih baik. Selain itu keterlibatan semua orang akan mempercepat mencapai tujuan organisasi.[2]

Namun pada kenyataannya banyak Lembaga atau organisasi dalam dalam mencapai suatu tujuan tidak terlalu melibatkan semua karyawan sehingga tujuan organisasi tidak tercapai secara maksimal. Untuk mengatasi masalah tersebut maka dalam Lembaga atau organisasi harus ada keberanian untuk melibatkan orang dengan cara membentuk teamwork yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Etika kerja menjadi salah satu hal yang sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan, sebab etika merupakan tingkah laku dari karyawan saat sedang bekerja, dan hal ini juga berpengaruh terhadap maju mundurnya suatu perusahaan. Oleh sebab itu etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja.[3]

Kinerja karyawan CV Piramida Engineering Consultant belum merata, salah satunya disebabkan oleh kurangnya penerapan etika dalam bekerja.[4]. Kenyataan yang ada dilapangan berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa karyawan kurang terpuaskan hatinya dalam melaksanakan tugasnya karena informasi mengenai prosedur kerja yang disampaikan pimpinan kurang dapat dipahami. Sehingga karyawan cenderung merasa khawatir, segan, dan takut dalam melaksanakan tugasnya.

Penulis melihat dengan berbagai keberagaman seperti usia, Pendidikan, suku bangsa, cara berkomunikasi dan tingkat interaksi yang berbeda baik sesame karyawan maupun terhadap atasan dan bawahan. Terkadang komunikasi karyawan tidak selalu berjalan dengan lancar. Keberagaman ini berdampak pada melemahnya wewenang pimpinan. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya komunikasi yang efektif, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 :Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Piramida Engineering Consultant

H2 :Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Piramida Engineering Consultant

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Etika Kerja

Etika berasal dari kata Yunani yaitu *ethos* yang dalam bentuk jamaknya (*ta etha*) berarti “adat istiadat” atau “kebiasaan”. Etika pada umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan social sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup.[5]

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individua tau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau Lembaga yang lainnya.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

2.2 Komunikasi

Komunikasi merupakan upaya mendorong orang lain agar menginterpretasikan apa yang diiginkan oleh seseorang sehingga tercapai kesamaan dan saling pengertian. Keberhasilannya tergantung pada proses yang terjadi, dan sangat diperlukan dalam kegiatan sehari-hari, apalagi dalam dunia bisnis dan pekerjaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, niscaya akan tercipta hubungan dan interaksi hidup yang harmonis dan efektif.

Komunikasi dapat diartikan mengadakan pembicaraan dengan mengirimkan dan menerima pesan yang melibatkan dua orang atau lebih dalam mencapai kesamaan pemahaman dengan menggunakan cara berkomunikasi yang biasa melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal. [6]

Komunikasi pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan ini dapat berbentuk verbal maupun nonverbal. Bahkan sering kali keduanya tercampur, orang dapat menyatakan sesuatu dan disamping itu, lebih menekankan apa yang dikatakan dengan suatu gerakan tangan; atau orang menyatakan sesuatu tetapi nada suaranya mengingkari apa yang dikatakan itu. [7]

Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.[7]

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.[8]

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Nurul Khairunnisa Kobis, Asna Aneta dan Juriko Abdussamad (2023), Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Piramida Engineering Consultant

2.4.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Refita Avitriani Rizalina (2014), Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga *Representative Office* Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menolak H0 dan menerima H1, sehingga membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari etika kerja islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga *Representative Office* Sidoarjo.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Piramida Engineering Consultant

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Piramida Engineering Consultant, yang beralamatkan di Perum Griya

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Kencana B7 Rajabasa, Bandar Lampung.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Metode Kuesioner

Metode kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan responden merespon daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut. Instrumen dalam penelitian ini bersifat terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah jika jawaban tidak disediakan sebelumnya, sedangkan bersifat tertutup adalah jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Dalam hal ini kuesioner diberikan kepada karyawan CV. Piramida Engineering Consultant. Kuesioner yang digunakan berdasarkan skala likert.[9]

b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian.[9]

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variable penelitian.[9]

Dengan skala likert maka variable yang akan dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Adapun skala ukuran yang digunakan untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala likert.[10]

Ukuran skala yang digunakan ada 5 skala yaitu :

a. Sangat setuju : nilai 5
b. Setuju : nilai 4
c. Netral : nilai 3
d. Tidak Setuju : nilai 2
e. Sangat Tidak Setuju : nilai 1

3.4 Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif adalah data statistik berbentuk angka-angka dan data yang dapat dihitung. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang ditujukan langsung kepada seluruh karyawan yang berjumlah 100 karyawan CV. Piramida Engineering Consultant yang dilaksanakan pada bulan November 2025.

3.5 Metode Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif (regresi berganda) [11]dengan menggunakan Program SPSS Versi 22.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Piramida Engineering Consultant, Perum Griya Kencana B7 Rajabasa, Bandar Lampung. CV. Piramida Engineering Consultant merupakan salah satu perusahaan swasta yang berhasil menjalankan kegiatan bisnisnya. Keberhasilan CV. Piramida Engineering Consultant telah dalam beroperasi sejak 2003. Perusahaan ini bekerja pada jasa konsultan dan konstruksi bidang Teknik.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

4.2 Hasil

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan Perempuan. Adapun deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan melalui Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	62	62.0	62.0	62.0
	Perempuan	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data primer, 2025 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1 yaitu deskripsi responden menurut jenis kelamin, ternyata responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 responden atau sebesar 62 % dan responden perempuan sebanyak 38 responden atau sebesar 38 %. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV. Piramida Engineering Consultant lebih banyak didominasi oleh karyawan berjenis laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu akan disajikan deskripsi responden berdasarkan usia yang disajikan pada table berikut ini:

Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	44	44.0	44.0	44.0
	26-30	26	26.0	26.0	70.0
	31-35	9	9.0	9.0	79.0
	36-40	4	4.0	4.0	83.0
	41-45	10	10.0	10.0	93.0
	46-50	3	3.0	3.0	96.0
	51-55	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data primer, 2025 (data diolah)

Tabel 2 deskripsi responden berdasarkan usia menunjukkan responden lebih banyak berusia antara 20-25 tahun yaitu sebesar 44 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. Piramida Engineering Consultant rata-rata berusia antara 21-25 tahun. Kemudian perlu ditambahkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja dapat dikatakan usia produktif, dimana dengan usia produktif akan mempengaruhi kinerja karyawan.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi menurut Pendidikan adalah menguraikan responden menurut Pendidikan terakhir. Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/STM	35	35.0	35.0	35.0
	D3	18	18.0	18.0	53.0
	S1	40	40.0	40.0	93.0
	S2	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data primer, 2025 (data diolah)

Table 3 menunjukkan bahwa Pendidikan terbesar adalah S1 yaitu sebesar 40 %. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada CV. Piramida Engineering Consultant rata-rata memiliki Pendidikan sarjana (S1), selanjutnya dengan pendidikan karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi Pendidikan karyawan yang bekerja maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

4.2.4 Analisis Data

Hasil riset tentang dampak penurunan etika kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Piramida Engineering Consultant sesudah dilakukan analisis dengan metode Analisa regresi berganda memakai aplikasi SPSS versi 22.0.

Variabel yang hendak diteliti pada riset berikut tiap variable tersusun atas variable bebas (X1 dan X2) serta terikat (Y). Untuk menampilkan hasil riset menurut variable-variabel yang dipertimbangkan, penulis memaparkan data risep terhadap masing-masing parameter pada variable etika kerja, variable komunikasi dan variable kinerja karyawan.

Pembuktian berikut dirancang guna pengujian variasi model regresi yang dipakai untuk menjelaskan variable independent (X1 dan X2) dengan variable dependen (Y) melalui pengujian signifikansi serta koefisien regresi.
Diantara hasil dari olahan data melalui pemakaian aplikasi SPSS 22.0 bisa diringkas pada data di bawah ini.

Tabel 4 Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.371	.709		.523	.602
	etika kerja (X1)	.174	.038	.141	4.536	.000
	komunikasi (X2)	.805	.029	.869	27.884	.000

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)
Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 22.0, 2025

X1 : Etika Kerja
X2 : Komunikasi
Y : Kinerja Karyawan

Bersumber dalam data di table 4, bisa dibuat simpulan bahwasanya variable kinerja karyawan berpengaruh dari sejumlah variable yang dipakai pada riset, hingga diperoleh rumus diantaranya:

Y = a + bX1 + BX2 atau (Y = 0,371 + 0,174 (X1) + 0,805 (X2)

Hasil rumus regresi bisa dipaparkan besarnya dampak tiap-tiap variable independent serta dependent diantaranya:

a. Etika Kinerja (X1) berdampak pada kinerja karyawan pada CV. Piramida Engineering Consultant (Y). Kondisi tersebut memaparkan bahwasanya melalui kenaikan 1 satuan etika kinerja, maka kinerja karyawab dapat naik senilai 0,174 poin.
b. Komunikasi (X2) berdampak pada kinerja karyawan CV. Piramida Engineering Consultant (Y). Kondisi tersebut memaparkan melalui adanya komunikasi maka dapat terjadi kenaikan kinerja karyawan senilai 0,805.

Tabel 5 Model Summary

Model Summary

					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.978[a]	.957	.956	.46611	.957	1079.379	2	98	.000

a. Predictors: (Constant), komunikasi (X2), etika kerja (X1)
Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 22.0, 2025

Nilai R diperoleh 0,978 yang mempunyai arti korelasi antara variable independent (kinerja karyawan) terhadap variable dependen (etika kerja dan komunikasi) sebesar 0,978.

Nilai R square 0,957 yang berarti besar pengaruh variabel etika kerja dan komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 95,7% sedangkan sisanya 4,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hasil uji ini memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independent lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 6 Anova

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.006	2	234.503	1079.379	.000[b]
	Residual	21.291	98	.217		
	Total	490.297	100			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

b. Predictors: (Constant), komunikasi (X2), etika kerja (X1)

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 22.0, 2025

Diketahui nilai Sig. sebesar 0,000 (<0,05) maka variable independent (kinerja karyawan) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variable dependen (etika kerja dan komunikasi).

Tabel 7 Coefesien
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.371	.709		.523	.602
	etika kerja (X1)	.174	.038	.141	4.536	.000
	komunikasi (X2)	.805	.029	.869	27.884	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber : Hasil olahan data SPSS Versi 22.0, 2025

Besarnya angka t tabel dengan ketentuan α = 0,05 dan dk = (n-k-1) atau (100-2-1) = 97 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,984. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel.

Variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan CV. Piramida Engineering Consultant
Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar 4,536 yang artinya t hitung > t tabel (4,536 > 1,984) dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H2 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Piramida Engineering Consultant
Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar 27,884 yang artinya t hitung > t tabel (27,884 > 1,984) dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan
Bersumber hasil subtest ada dampak positif diantara etika kerja pada kinerja karyawan signifikan. Bila etika kerja ditinjau melalui bersaing secara adil dan jujur, menerima masukan/saran sesama karyawan, tidak mengganggu karyawan lain. Tidak menyebabkan masalah bagi karyawan lain. Serta dinyatakan bahwasanya etika kerja signifikansinya berdampak pada kinerja karyawan berdasarkan hasil subtes, dimana etika kerja mempunyai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja yang telah diterapkan oleh karyawan CV. Piramida Engineering Consultant dilakukan dengan baik dan telah memenuhi standar etika kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif pada CV. Piramida Engineering Consultant.

Selain itu, hasil subtest memaparkan bahwasanya terdapat signifikansi pengaruh diantara kinerja karyawan dengan komunikasi. Mewujudkan komunikasi yang baik dan efektif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif pada CV. Piramida Engineering Consultant.

4.3.1. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Piramida Engineering Consultant
Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar 4,536 yang artinya t hitung > t tabel (4,536 > 1,984) dengan signifikan 0,000 < 0,05 penjelasan tersebut menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja yang telah diterapkan oleh karyawan CV. Piramida Engineering Consultant dilakukan dengan baik dan telah memenuhi standar etika kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif pada CV. Piramida Engineering Consultant

4.3.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Piramida Engineering Consultant

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar 27,884 yang artinya t hitung > t tabel (27,884 > 1,984) dengan signifikan 0,000 < 0,05 penjelasan tersebut menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan karyawan CV. Piramida Engineering Consultant telah dilakukan dengan baik dan efektif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif pada CV. Piramida Engineering Consultant

4.3.3. Etika Kerja dan Komunikasi yang berpengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan CV. Piramida Engineering Consultant

Variabel etika kerja (X1) dan komunikasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Piramida Engineering Consultant. Di antara kedua variabel tersebut variabel komunikasi yang paling kuat memiliki pengaruh signifikan positif karena dapat terlihat dari hasil uji empiris pada tabel diatas, pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 27,884 dan p value (sig) sebesar 0,000 dibawah alpha 5%.

Hal ini berdasarkan komunikasi memiliki peranan yang sangat penting untuk menyampaikan informasi mengenai pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan efisien.

Hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa variable etika kerja (X1) dan komunikasi (X2) CV. Piramida Engineering Consultant memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variable etika kerja dan komunikasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Piramida Engineering Consultant. Hal tersebut juga menunjukkan etika kerja yang diterapkan oleh karyawan dengan baik dan memenuhi standar serta komunikasi yang dilaksanakan dengan baik dan efisien dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Piramida Engineering Consultant. Maka semua variable independent tersebut secara Bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Piramida Engineering Consultant.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian Dampak Penurunan Etika Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan CV. Piramida Engineering Consultant, simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Etika kerja berdampak signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan etika kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan begitupun sebaliknya. Penurunan etika kerja akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan secara signifikan. 2) Komunikasi berdampak signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan komunikasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan begitupun sebaliknya. Penurunan komunikasi akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan secara signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan diatas maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

a. Perusahaan

Dengan melihat hasil analisis regresi berganda dimana variable yang berdampak terhadap kinerja karyawan adalah variable etika kerja dan komunikasi. Maka dapat dipertimbangkan oleh CV. Piramida Engineering Consultant untuk dapat meningkatkan ataupun mempertahankan etika kerja dan komunikasi yang telah diterapkan oleh karyawan CV. Piramida Engineering Consultant.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

b. Penelitian mendatang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan digunakan sebagai bahan referensi serta sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya.

Keterbatasan Penelitian

Disini penulis hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan, tidak mengontrol variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] J. T. Santoso, "Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Universitas Sains Dan Teknologi Komputer*, 2022.

[2] F. Agus Tri Harsanto, "PENGARUH KOMUNIKASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG," *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, vol. 4, no. 2, 2022.

[3] G. B. Merinda, "PENGARUH ETIKA KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM (PERSERO) AREA MANADO," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol. 7, 2019.

[4] A. A. J. A. Nurul Khairunnisa Kobis, "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo," *ULILALBAB:JurnalIlmiah Multidisiplin*, vol. 2, no. 7, 2023.

[5] I. Fahmi, *Etika Bisnis*. ALVABETA, 2013.

[6] Robert Tua Siregar, Ujang Enas, dan Debi Eka Putri, *Komunikasi Organisasi*, vol. Cetakan Pertama. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung , 2021.

[7] S. Dewi, *Komunikasi Bisnis*. Andi, 2007.

[8] S. Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, 2010.

[9] Y. Hartono, *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah Dan Pengalama-Pengalaman*. BPFEE UGM, 2013.

[10] I. Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. PT Bumi Aksara, 2011.

[11] A. Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*, Kedua. Kencana, 2014.