

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI DISIPLIN KERJA PADA PT. HYPER MEGA SHIPPING JAKARTA

Galih Bayu Aji¹

Catarina Cori²

Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

galihbayu94@gmail.com¹

catarinacori.pp@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh komunikasi internal dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh disiplin kerja pada PT. Hyper Mega Shipping. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hyper Mega Shipping dengan sampel 100 orang. Teknik sampling menggunakan Sampling Jenuh. Instrument analisis statistik melalui PLS.3.0 yang digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menemukan 5 (lima) hipotesis yakni variabel komunikasi internal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, moderasi disiplin kerja pada komunikasi internal terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, selain itu moderasi disiplin kerja pada etika kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Komunikasi Internal dan Etika Kerja

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of internal communication and work ethics on employee performance is moderated by the discipline of work at PT. Hyper Mega Shipping. Population in this research is all employees of PT. Hyper Mega Shipping with a sample of 100 people. The sampling technique uses Saturated Sampling. Instrument statistical analysis through PLS.3.0 used to test the hypothesis. The results of this study found 5 (Lims) hypothesis that the internal communication variable has a negative and insignificant effect on employee performance, work ethic variables have a positive and significant impact on employee performance, work discipline has a positive and significant impact on employee performance, moderation work discipline on internal communication against Employee performance has negative and insignificant effect, besides moderation of work discipline on work ethic to employee performance have positive and insignificant effect.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Internal Communication and Work Ethics

PENDAHULUAN

Faktor kinerja karyawan di dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan

atau organisasi (Sedarmayanti, 2007: 263). Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara teoritik penelitian ini dilandasi beberapa teori tentang komunikasi internal, disiplin kerja, dan kinerja. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media. Menurut (Sutrisno 2010) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Hartono dan Galih (2013) menyatakan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT. Hyper Mega Shipping pada bulan Januari – Maret 2017 ditunjukkan pada gambar berikut :

Tabel I. Daftar Karyawan Reddress bulan Januari-Maret 2017

NAMA KARYAWAN	JANUARI 2017	FEBRUARI 2017	MARET 2017
SISKA	1	0	0
GALIH	0	0	0
YASSA	1	0	1
IMAS	0	0	1
TANIA	0	1	1
DHIKI	0	1	1
DINA	0	0	0

Sumber : PT. Hyper Mega Shipping, Tahun 2017

Tabel II. Data Redress bulan Januari-Maret 2017

NO	CONSIGNE NAME	CASE REDRESS	PIC	PENYELESAIAN REDRESS	BIAYA
1	PT.TANJUNG ENIM LESTARI PULP AND PAPER	Reddress : Alamat Consignee	SISKA	PT.WIDI TGL : 10 JAN 2017	Rp 1,400,000
2	PT.BINEX /PT.YUNA ASIA	Reddress : SHIPPER	YASSA	PT.WIDI TGL : 13 JAN 2017	Rp 1,600,000
3	PT.BINEX /PT.YUNA ASIA	Reddress : TGL BL	TANIA	PT.WIDI TGL : 02 FEB 2017	Rp 900,000
4	PT. UNGGARAN SARI GARMENTS	Reddress : URAIAN BARANG	DHIKI	PT.WIDI TGL : 03 FEB 2017	Rp 1,200,000
5	PT.KLX /PT.KRAKATU POSCO	Reddress : TGL BL	YASSA	PT.WIDI TGL : 10 MAR 2017	Rp 900,000
6	PT.KLX /PT.KRAKATU POSCO	Reddress : TGL BL	IMAS	PT.WIDI TGL : 10 MAR 2017	Rp 900,000
7	PT.KLX/PT.INDONESIA POS CHEMTECH	Reddress : TGL BL	TANIA	PT.WIDI TGL : 15 MAR 2017	Rp 900,000
8	PT.MITRA PRIMA LOGISTICS	Reddress : URAIAN BARANG	DHIKI	PT.WIDI TGL : 22 MAR 2017	Rp 250,000
TOTAL BIAYA REDRESS					Rp 8,050,000

Sumber : PT. Hyper Mega Shipping, Tahun 2017

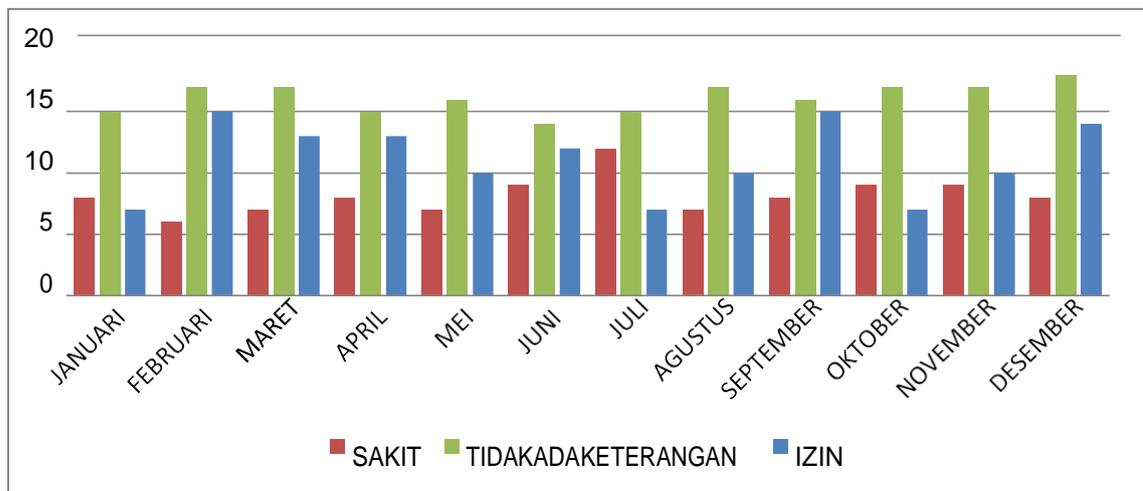
Keterangan *table redress* ;

1. *Redress* adalah melakukan penyesuaian data, merubah, merevisi data yang telah terkirim di database Bea cukai, data yang dimaksud di sini adalah data manifest (data muatan barang armada pengangkut).

2. *Case redress* adalah masalah yang timbul dari kesalahan pada saat mengisi data yang tidak sesuai.
3. Penyelesaian *redress* adalah mengajukan perubahan data dari data yang salah menjadi data yang benar pada *bea cukai*
4. Biaya adalah dana yang di butuhkan pada saat melakukan perubahan data yang sudah ditentukan oleh *bea cukai*.

Dari 7 orang karyawan hanya 1 karyawan mengalami peningkatan kinerja, sedangkan yang lainnya mengalami penurunan kinerja. Sedangkan data berikut menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan.

Grafik I. Absensi Karyawan PT.Hyper Mega Shipping 2016



Sumber : PT. Hyper Mega Shipping, Tahun 2017

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran disetiap bulannya tidak memenuhi ekspektasi perusahaan dan dapat diartikan adanya faktor – faktor tertentu yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut adalah:

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah moderasi disiplin kerja mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah moderasi disiplin kerja mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Bangun (2012 : 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Menurut John H. Bernardian & Joyce E A Russel, 1993 (Sedarmayanti, 2013 : 260) kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang

dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Dari dua pengertian di atas maka kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kemampuan, Kemauan, Energi, Teknologi, Kompensasi, Kejelasan tujuan, Keamanan.

Veithzal Rivai (2011:825) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu Disiplin preventif, Disiplin korektif, Disiplin progresif. Dimensi kedisiplinan menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2011:94) Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan dan Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Menurut Efendi (2009:296) bahwa :“Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran, dan perasaan, dari orang yang satu kepada yang lain”.Sedangkan Mulyana (2009:45), mengatakan bahwa :“Komunikasi adalah hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah”. Jenis-jenis komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan menurut Lawrence D. Brennan yang dikutip oleh (Effendy, 2009:122) Komunikasi Internal dan komunikasi eksternal. Menurut Muhammad (2011:108-121) mengemukakan tiga bentuk utama dalam komunikasi organisasi Komunikasi ke bawah, Komunikasi ke atas, Komunikasi horizontal.

Etika berarti sikap kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok, bahkan masyarakat. Etika dibentuk oleh kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakini (Tasmara dan Atok, 2001). Etika Kerja mempunyai unsur-unsur: bersumber dan berkaitan dengan nilai-nilai kejiwaan seseorang, menunjukkan pandangan yang mendarah daging, menunjukkan sikap dan harapan seseorang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi etika kerja yaitu Usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, lama bekerja.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja karyawan

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh (Ardiansyah 2011) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dari beberapa peneliti terdahulu bahwa Komunikasi Internal dapat mengukur tingkat kinerja karyawan.

H₁: Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Kemudian etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh (Herlambang 2013) menyatakan bahwa etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan

Dari keseluruhan aspek penilaian diibaratkan bahwa semua pegawai memiliki tingkat kemampuan dan latar belakang yang sesuai dengan tuntutan kerja sebagaimana diatur dalam Tupoksi (Tugas pokok dan fungsi) dari instansi yang bersangkutan. Kemudian untuk memperoleh kinerja yang baik diperlukan disiplin kerja yang harus dijalankan oleh masing-masing individu pegawai. Disiplin dalam kehidupan sehari-hari, biasanya menunjuk pada ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap suatu aturan. Disiplin sebagai suatu proses yang bekerja dan mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Ditegaskan pula bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh (Abidin 2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Moderasi Disiplin Kerja Atas Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap KinerjaKaryawan

Menurut Marwansyah (2010:321) mengemukakan bahwa : “Komunikasi adalah petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama” Menurut Hovland, Janis dan Kelli yang dialih bahasakan oleh Dr. Arni Muhammad mengemukakan bahwa : “Komunikasi adalah Proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal maupun non verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain” Disiplin dalam kehidupan sehari – hari, biasanya menunjuk pada ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap suatu aturan. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh (Abidin 2013) menyatakan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Moderasi disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

Moderasi Disiplin Kerja Atas Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja. kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Hal ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh (Abidin 2013) menyatakan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₅ : Moderasi Disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan antara etika terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Hyper Mega Shipping pada *import division* karena di perusahaan tersebut banyak mengalami *miscommunication* dan banyak karyawan yang kinerjanya menurun dalam hal tidak disiplinnya dalam bekerja.

Populasi

Menurut Sugiono (2013 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang yaitu seluruh karyawan PT. Hyper Mega Shipping. Metode sensus Ruslan (2008:142) mengatakan bahwa alasan melakukan sensus, yaitu peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi (heterogen). Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi. Berdasarkan populasi penelitian menggunakan metode sensus. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua pegawai PT. Hyper Mega Shipping menjadi sample jumlah sampel yang diambil adalah 100 karyawan yaitu seluruh pegawai PT. Hyper Mega Shipping.

Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel dari penelitian ini meliputi:

1. Komunikasi Internal (X1) : Jabatan, tempat, alat komunikasi
2. Etika Kerja (X2) : usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, lama kerja
3. Disiplin Kerja (Z) : Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan, Aturan pasti untuk pedoman, Pengambilan tindakan, Pengawasan
4. Kinerja Karyawan (Y) : Kemampuan, kemauan, Teknologi, Kompensasi, Kejelasan tujuan

Uji Validitas

Outer model adalah hubungan antara indikator dengan konstruksya. Evaluasi awal atau pengujian pengukuran model bersifat reflektif yaitu dengan convergent validity. Evaluasi convergent validity dimulai dengan melihat item reliability (indicator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Nilai loading factor kurang dari 0,5 akan dihilangkan dalam model (Yamin, 2011) dan bila nilai loading factor lebih dari 0,5 maka memiliki validitas yang baik. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006). Uji signifikansi loading factor dapat dilakukan dengan t statistic atau p value , bila nilai t statistik $> 1,96$ dan p value $< 0,05$ maka memiliki validitas signifikan.

Uji Reliabilitas

Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2012:121). Data yang memiliki composite reliability > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha dengan nilai diharapkan > 0.7 untuk semua konstruk. Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan > 0.5 .

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Analisa inner model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator meliputi :

Koefisien Determinasi(R2)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Ghozali menambahkan setiap tambahan satu variabel independen, maka R2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

PengujianHipotesis

Pengujian ini meliputi nilai signifikansi tiap koefisien jalur yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan antar konstruk. Pengujian model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis antara variabel penelitian dapat dilihat dari nilai P value dan T statistic. Bila nilai T statistic > 1,96 maka pengaruhnya signifikan atau bila P value < 0,05 pengaruhnya signifikan.

HASIL DANPEMBAHASAN

Metode pengolahan data yang digunakanpada penelitian ini adalah dengan model Structural Equation Model (SEM-PLS) berbasis variance dengan alternatif Partial Least Square (PLS) melaui pendekatan second order menggunakan software Smart PLS versi. 3.0.

Pengujian Outer Model

Uji Validitas

Tabel III. Outer Loading

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviasi	T-Statistics	P-Values
Etika Kerja*Disiplin Moderating Effect 2	1000	1000	0.000		0.000
Komunikasi Internal*Disiplin Kerja<- Moderating Effectt 1	1000	1000	0.000		0.000
X1.1<-Komunikasi Internal	0.780	0.776	0.060	12.902	0.000
X1.2<- Komunikasi Internal	0.770	0.763	0.061	12.531	0.000
X1.3<- Komunikasi Internal	0.826	0.830	0.030	27.095	0.000
X2.1<-Etika Kerja	0.781	0.782	0.049	16.044	0.000
X2.2<- Etika Kerja	0.786	0.785	0.055	14.273	0.000
X2.3<- Etika Kerja	0.749	0.746	0.066	11.409	0.000
X2.4<- Etika Kerja	0.623	0.615	0.077	8.113	0.000
Z.1<- Disiplin Kerja	0.680	0.678	0.072	9.506	0.000
Z.2<- Disiplin Kerja	0.707	0.702	0.071	9.922	0.000
Z.3<- Disiplin Kerja	0.824	0.826	0.035	23.338	0.000
Z.4<- Disiplin Kerja	0.769	0.769	0.051	15.116	0.000
Z.5<- Disiplin Kerja	0.837	0.837	0.030	28.331	0.000
Y.1<-Kinerja Karyawan	0.701	0.692	0.075	9.301	0.000

Y.2<- Kinerja Karyawan	0.787	0.780	0.054	14.472	0.000
Y.3<- Kinerja Karyawan	0.659	0.651	0.085	7.728	0.000
Y.4<- Kinerja Karyawan	0.772	0.775	0.039	19.965	0.000
Y.5<- Kinerja Karyawan	0.507	0.499	0.092	5.498	0.000

Sumber : Data Diolah SEM-PLS 3 2017

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel IV. Composite Reliability

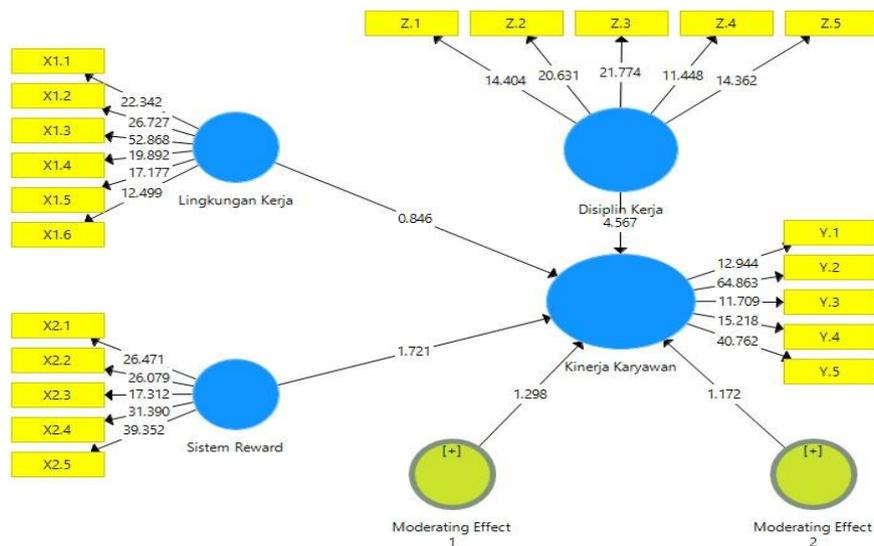
	Original sample	Sample Mean	Standard Deviasi	T Statistics	P Values
Komunikasi Internal	0.835	0.833	0.030	27.449	0.000
Etika Kerja	0.826	0.824	0.024	35.058	0.000
Disiplin Kerja	0.876	0.875	0.019	46.390	0.000
Kinerja Karyawan	0.819	0.814	0.027	30.307	0.000
Moderating Effect 1	1.000	1.000	0.000		
Moderating Effect2	1.000	1.000	0.000		

Sumber : Data Diolah SEM-PLS 3 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *composite reliability* yang tertinggi adalah sebesar 0,876 pada konstruk disiplin kerja. Dengan demikian hasil pengujian *Composite Reability* ialah reliabel.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian Hipotesis



Gambar I. Model Struktural PLS Bootstrapping

Sumber : Data Diolah SEM-PLS 3 2017

Untuk pembuktian hipotesis maka pengujiannya berdasarkan nilai pada table Path Coefficients (Koefisien jalur) seperti table di bawah ini:

Tabel V. Path Coefficients

	Original sample	Sample Mean	Standard Deviasi	T Statistics	P Values
Komunikasi internal → Kinerja Karyawan	-0.071	-0.064	0.178	0.401	0.688
Etika Kerja → Kinerja Karyawan	0.228	0.233	0.102	2.229	0.026
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.711	0.710	0.212	3.353	0.001
Moderating Effect 1	-0.016	-0.020	0.093	0.710	0.865
Moderating Effect2	0.158	0.153	0.102	1.540	0.124

Sumber : Data Diolah SEM-PLS 3 2017

Pembuktian Hipotesis 1 : Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel di atas menghasilkan nilai Original Sample = -0,071 T Statistics = 0,401 < 1,96 P Value = 0.688. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi internal dengan kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Dengan demikian penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal antar sesama tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah 2016) dan (Hendriani 2014) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja.

Pembuktian Hipotesis 2 : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel di atas menghasilkan nilai Original Sample = 0,228 T Statistics = 2,229 > 1,96 P Value = 0.026 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara etika kerja dengan kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian penelitian ini diterima sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herlambang 2013) dan (Hastuti 2013) Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian Hipotesis 3 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel di atas menghasilkan nilai Original Sample = 0,711 T Statistics = 3,353 > 1,96 P Value = 0.001 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah signifikan. dengan demikian penelitian ini diterima. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Albab & Hestisani 2014) serta (Udayanto, Bagia dan Yulianthini 2015) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian Hipotesis 4 : Apakah Moderasi disiplin Kerja mempengaruhi secara signifikan antara Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel di atas menghasilkan nilai Original Sample = -0,016 T Statistics = 0,710 < 1,96 P Value = 0.0865 Hal ini menunjukkan bahwa moderasi disiplin kerja mempengaruhi tidak signifikan antara pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai hasil negatif dan tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa

diterapkannya disiplin kerja tidak mempengaruhi peningkatan kinerja disiplin kerja dapat memperlemah pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa lamanya masa kerja dapat menyebabkan karyawan merasa jenuh jika tidak dapat bersikap baik ditempat kerja kemudian diterapkannya sistem disiplin yang ketat dapat menyebabkan kinerja mereka menurun.

Pembuktian Hipotesis 5 : Apakah Moderasi Disiplin Kerja mempengaruhi secara signifikan antara Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel di atas menghasilkan nilai Original Sample = 0,158 T Statistics = 1,540 < 1,96 P Value = 0.124 hal ini menunjukkan bahwa moderasi disiplin kerja mempengaruhi tidak signifikan pengaruh etika terhadap kinerja karyawan yaitu dengan hasil positif dan tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja yang baik bukannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih baik namun menurun kemudian jika di terapkannya disiplin kerja justru bukan bertambah baik melainkan dapat menambah kurangnya kinerja pada karyawannya selain itu perusahaan kurangnya menghargai kinerja dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh karyawannya.

Koefisien Determinasi

Tabel VI. R square

	Original sample	Sample Mean	Standard Deviasi	T Statistics	P Values
Kinerja Karyawan	0.708	0.730	0.032	22.285	0.000

Sumber : Data Diolah SEM-PLS 3 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai konstruk kinerja karyawan (y) = 0,708. Hal ini mengandung makna bahwa pengaruh komunikasi internal (X1) dan etika kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 70,8% sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti empiris bahwa komunikasi internal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal pada PT. Hyper Mega Shipping tidak dapat membuat kinerja karyawan naik namun berkomunikasi ditempat kerja yang terjadi malah sebaliknya yaitu membuat kinerja karyawanmenurun.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima dengan demikian etika kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja seseorang sehingga dapat menciptakan produktivitas yang baik bagiperusahaan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima dengan demikian disiplin kerja dapat mempengaruhi seseorang yang pemalas atau susah diatur, diterapkannya disiplin kerja mampu membuat karyawan menjadi lebih giat untuk meningkatkankinerjanya.

4. Hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bahwa moderasi disiplin kerja mampu memperlemah secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat ditolak dengan demikian hasil pengolahan data menunjukkan bahwa lamanya masa kerja dapat menyebabkan karyawan merasa jenuh jika tidak dapat bersikap baik ditempat kerja kemudian diterapkannya sistem disiplin yang ketat dapat menyebabkan kinerja merekamenurun.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bahwa moderasi disiplin kerja memperlemah pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima ditolak dengan demikian etika kerja yang baik bukannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih baik namun menurun kemudian jika di terapkankannya disiplin kerja justru bukan bertambah baik melainkan dapat menambah kurangnya kinerja pada karyawannya selain itu perusahaan kurangnya menghargai kinerja dalam setiap pekerjaan yang diberikan olehkaryawannya.

Saran

1. Saran dari hasil penelitian untuk peneliti selanjutnya adalah agar menambah variabel intervening lainnya yang dapat menambah pengaruh variabel bebas dalam mempengaruhi variabelterikat.
2. Untuk terus membangun kerjasama tim yang baik antar sesama karyawan serta memperbaiki komunikasi yang lebih efektif.

Keterbatasan Penelitian.

Penelitian yang dilakukan berdasarkan di PT. Hyper Mega Shiping. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel komunikasi internal dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh disiplin kerja. dimana komunikasi internal dan etika kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 70,8% sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Albab M B U. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Astana Anyar Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Dimas Okta Ardiansyah 2011. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Brawijaya
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Galih, Rahmat. 2013 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasturi S, Sularso A, Komariyah S. 2013. Pengaruh Komunikasi, Movitasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo, *JEAM*: Vol. XII No. 1 Tahun 2013.
- Hendriani S, Hariyandi F. 2014. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di

- Lingkungan Sekertariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis* : Vol. 4 No. 2 April 2014.
- Herlambang R 2013. Pengaruh Etika Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera. Medan.
- Hestiani H, Bagia W, Suwendra W. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng, *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*: Vol. No, 2 Tahun2014.
- Hestiani H, Bagia W, Suwendra W. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng, *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*: Vol. No, 2 Tahun2014.
- Okta, Ardiansyah 2011. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Studi PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera
- Pramitha C 2016. Pengaruh Pendidikan Etika Dalam Keluarga Dan Disiplin Belajar Di Sekolah Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X MA Sadar Sriwijaya. Lampung Timur.
- Rizalina, Refita Avitriani (2014). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Takaful Keluarga *Representative Office Sidoarjo*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama.