



**Mount Hope International Accounting Journal
JAIMO**

E-ISSN = 3031-1276

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN III MEDAN**

Yosafat Rizal Simanjuntak¹, Elfrans Fernando Nainggolan², Grecca Helena Sipayung³, Ina Namora Putri Siregar^{4*}, Ainul Mardhiyah⁵

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4*}

Universitas Negeri Medan⁵

inanamoraputri@gmail.com^{4*} ainulmardhiyah@unimed.ac.id⁵

Abstract

This acquisition aims to generate a relationship between a free variable to a partially and simultaneously bound variable which consists of a communication-free variable, a work motivation and a work ethos and a performance-bound Variable. This research has a quantitative approach that is capable of delivering maximum results in this study, then is described in a comprehensive way with the number of objects studied as many as 80 employees with methods and approaches of data collection more appropriate such as interviews and discussions through questionnaires. As for the results of this study partially tested and simultaneously all free variables against the bound variables have a very strong influence therefore further research needs to make changes to the variables to be investigated.

Keywords: Communication, Work Motivation and Work Ethic on Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial dan simultan yang mana terdiri dari variabel bebas Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja dan variabel terikat Kinerja. Penelitian ini memiliki pendekatan kuantitatif yang mampu memberikan hasil yang maksimal di dalam penelitian ini, kemudian di deskripsikan secara menyeluruh dengan jumlah objek yang diteliti sebanyak 80 karyawan dengan metode dan pendekatan pengambilan data yang lebih tepat seperti wawancara dan diskusi melalui kuesioner. Adapun hasil dari penelitian ini secara uji parsial dan secara simultan semua variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki pengaruh yang sangat kuat karena itu penelitian selanjutnya perlu dilakukan perubahan pada variabel yang akan diteliti.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi yang baik dapat memiliki kualitas organisasi yang mampu bekerjasama, memiliki kapabilitas, skill dan keinginan-keinginan agar organisasi itu berkembang serta mencapai visi dan misi yang sudah ditanamkan demi kemajuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu bagian yang ada pada organisasi tersebut harus terpenuhi sesuai dengan apa yang akan dikembangkan oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki skill yang diinginkan oleh organisasi maka akan dipersiapkan dengan baik seperti pemberian pembekalan skill demi pengembangan Perusahaan dalam mencapai visi yang diinginkan.

Untuk menjalin kerja sama yang baik dalam suatu organisasi dibutuhkan interaksi antara unit tugas yang ada di organisasi tersebut sehingga setiap unit atau bagian memiliki konektivitas yang baik dan sejalan. Kurangnya komunikasi antar pegawai pada PTPN III Medan dalam melaksanakan tugas dan

kewajibannya tersebut menyebabkan sering terjadinya miss komunikasi antar karyawan. Komunikasi antar pegawai kurang efisien dan efektif saat berkomunikasi berlangsung di karenakan adanya suatu penghambat saat berkomunikasi baik itu verbal dan nonverbal.

Perusahaan yang ingin mencapai target yang diinginkan baik secara berkala maka diperlukan perencanaan yang tepat, maka perlu ditanamkan bahwa motivasi dan keinginan pada Sumber Daya Manusia haruslah seirama dengan visi dan misi Perusahaan. Motivasi kerja pada Perusahaan PTPN III Medan mengalami penurunan sehingga berdampak kepada kinerja Perusahaan dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berdampak dari motivasi dan keinginan dari sumber daya manusia tersebut, maka perlu dilakukan instrument-instrumen kepada karyawan agar menghasilkan motivasi yang tinggi baik dalam bekerja dan berorganisasi.

Kondisi permasalahan yang timbul dari kegiatan aktivitas di atas maka pada Perusahaan PTPN III Medan perlu dilakukan pembenahan di dalam bidang sumber daya manusia sehingga memberikan Solusi kepada karyawan yang memiliki motivasi dan keinginan yang rendah terhadap berkembangnya Perusahaan tersebut. Motivasi berdampak kepada pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan atau kepada konsumen, ketidak maksimalnya pelayanan berdampak kepada pendapatan Perusahaan. Perusahaan harus mampu mengantisipasi hal ini, agar tidak terjadi kemuduran Perusahaan.

Perusahaan PTPN III Medan mengalami penurunan kinerja karyawan hal ini dikarena banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang tepat atau adanya alasan tetapi mempengaruhi proses kerja yang ada di Perusahaan tersebut. Kinerja karyawan akan lebih baik jika terjadi proses pengembangan karyawan dan proses peningkatan pengetahuan karyawan yang bisa dilakukan. Kinerja karyawan akan menghasilkan dampak-dampak positif dan negatif yang ditimbulkan.

Jika ditarik dari temuan-temuan yang diuraikan di atas maka perlu dicarikan Solusi dari semua permasalahan, sehingga Perusahaan mendapatkan dampak yang baik dan Solusi bagi permasalahan yang ada, perlunya peningkatan pengetahuan dan kemampuan soft skill yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha dan karyawan akan mengalami peningkatan skill dan pengetahuan.

Dari uraian yang sudah dipaparkan diatas ada beberapa identifikasi yang ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Terjadi variabel komunikasi kerja yang kurang baik antara setiap karyawan baik atasan dan bawahan sehingga menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan di PTPN III Medan,
2. Terjadi variabel motivasi yang kurang baik antara setiap karyawan baik atasan dan bawahan sehingga menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan di PTPN III Medan
3. Terjadi variabel etos kerja yang kurang baik antara setiap karyawan baik atasan dan bawahan sehingga menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan di PTPN III Medan
4. Terjadi variabel komunikasi kerja, etos kerja dan motivasi yang kurang baik antara setiap karyawan baik atasan dan bawahan sehingga menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan di PTPN III Medan

Berdasarkan latar belakang diatas tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut. Untuk melihat dan memaami hasil analisis dari variabel komunikasi kerja, Motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan baik secara parsial dan simultan.

KAJIAN LITERATUR

Teori Komunikasi

Menurut Afandi (2018:47) komunikasi adalah proses penyampaian informasi kepada pihak lain sehingga menghasilkan dampak yang baik atau yang buruk terhadap kondisi objek informasi tersebut. Sedangkan menurut Prasetyo dkk (2018) informasi yang disampaikan untuk menghasilkan baik secara negatif atau positif sehingga berdampak kepada kondisi lingkungan kerja yang ada di organisasi atau Perusahaan, informasi ini penting dalam melaksanakan tercapainya tujuan kerja di organisasi atau Perusahaan disebut dengan komunikasi kerja.

Indikator komunikasi menurut Muhammad Arni (2018:43) merupakan dapat diakses semua orang, hubungan perasaan, support, firasat yang dihasilkan dan sesuai dengan tujuan.

Teori Motivasi Kerja

Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik maka harus ada keinginan dan kesungguhan dari karyawan tersebut sehingga menghasilkan tujuan yang diinginkan disebut dengan smotivasi. Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) perlu adanya dorongan yang kuat untuk melakukan suatu Tindakan menghasilkan kinerja yang baik disebut motivasi kerja.

Menurut Sutrisno dalam (Nurdin & Rohendi, 2018) ukuran yang digunakan seperti akhir dari kegiatan, skill yang dikerjakan, proaktif, kemampuan berusaha, selalu hadir.

Teori Etos Kerja

Menurut Adna Hamimi (2019) upaya yang selalu dilakukan dengan kemampuan kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan sangat penting, baik upaya secara materi dan upaya daya, disebut dengan etos kerja. Bertens dalam Priansa (2018:282) etos kerja sangat penting untuk peningkatan kinerja pada karyawan, kinerja karyawan membutuhkan etos kerja karyawan sehingga proses kerja dan proses kinerja Perusahaan atau organisasi untuk mampu menghasilkan tahapan-tahapan kerja perusahaan atau organisasi. Etos kerja akan mempengaruhi kegiatan aktivitas yang ada.

Menurut Priansa dalam A Rahman (2019) indikator etos kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu Keahlian interpersonal, inisiatif, dapat diandalkan

Teori Kinerja Karyawan

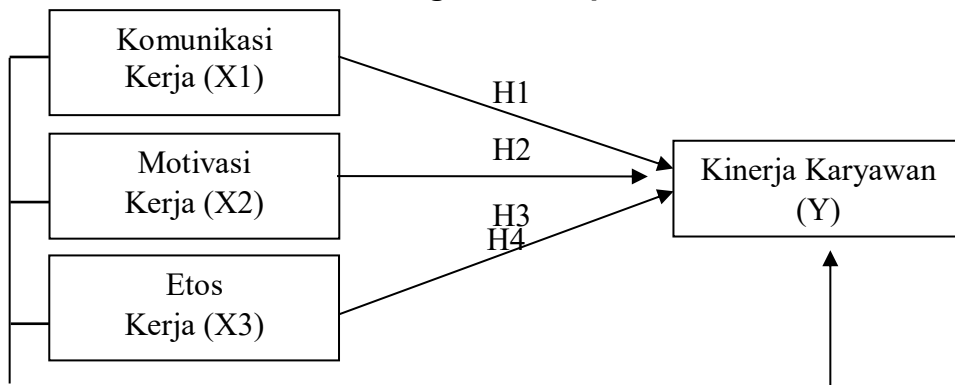
Menurut Fahmi (2018:2) kinerja karyawan akan menghasilkan kegiatan dan aktiviatas yang berdampak kepada Perusahaan atau organisasi, aktivitas itu sangat penting karena akan membawa hal yang ukuran keberhasilan dan tidaknya suatu kegiatan itu sangat berdampak kepada usaha-usaha yang dilakukan pelaku organisasi atau pelaku Perusahaan baik kepada pihak lain disebut kinerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor

menurut Duha (2018), motivasi, etos kerja, gaji, fasilitas dan yang berdampak terhadap kepribadian dari pegawai tersebut sehingga perlu adanya dilakukan support yang baik kepada pihak-pihak lain.

Setiap kondisi penilaian dari ukuran-ukuran dalam kuesioner yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2018), ada banyak ukuran yang dikemukakan yaitu banyak kerja, sesuai dengan waktu, adanya dorongan, skill dan penyampaian informasi yang baik.

Kerangka Konseptual

Tabel I.1 Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Pada gambar di atas dijelaskan beberapa kondisi dari setiap pengaruh dengan pengembangan hipotesis yang terjadi, yaitu

- H₁: Komunikasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan
- H₃: Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan
- H₄: Komunikasi kerja dan etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini sangat penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh peneliti. Pendekatan dengan metode yang digunakan yaitu kuantitatif berfungsi untuk mengatur proses yang terjadi pada penelitian ini. Kuantitatif ini merupakan proses secara struktur menggunakan data yang jelas dan valid sehingga penggunaan datanya lebih sederhana dalam pengelolaannya (Sugiyono 2017:14). Menurut Sugiyono (2017:207), penelitian yang dilakukan dengan memberikan hasil berdasarkan Analisa dan penarikan Kesimpulan terhadap data yang diteliti disebut Statistik Deskriptif.

Menurut Sugiyono (2017) penelitian ini perlu melakukan analisis secara mendalam berdasarkan temuan-temuan berupa data, gambar, dan disimpulkan disebut Penelitian deskriptif eksploratif. Sedangkan pendapat menurut Arikunto

(2016), penelitian eksploratif adalah melakukan rangkuman uraian dari data yang diteliti berdasarkan variabel-variabel yang ada sehingga menjadi suatu kajian yang tepat.

Menurut Sugiyono (2018: 117) jumlah dari setiap obyek yang diteliti dan dijadikan fokus dalam upaya mencari hasil yang terbaik disebut dengan populasi. Pada perusahaan PTPN 3 jumlah populasi karyawan sebanyak 80 karyawan.

Penelitian ini memerlukan focus obyek yang akan di teliti, sehingga mendapatkan hasil yang maksimal disebut dengan sampel, perlu dilakukan penyisiran dan pemisahan dari setiap obyek yang ditemukan hal ini berfungsi mendapatkan kualitas penelitian yang baik digunakanlah sampel jenuh Menurut Sugiyono (2019).

Menurut Sugiyono (2019), pada penelitian perlu dilakukan tata cara pengambilan data, sehingga setiap proses tahapan yang terjadi di penelitian itu terdokumentasi dengan baik, maka berbicara langsung kepada pihak objek yang diteliti dan kepada sumber-sumber lain yang akan digunakan sebagai data penting sehingga menghasilkan data yang akurat.

Menurut Torang (2018:289), pengujian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner sangat penting diuji apakah sudah tepat atau belum, maka uji ini perlu tujuan uji validitas dan uji reliabilitas dengan mengenal lebih baik instrument-instrumen yang ada pada kuesioner tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data

Karakteristik Responden

Adanya objek dan bagian yang harus diteliti di dalam penelitian ini berjumlah 80 peserta yang utama dengan ketentuan yang sudah disesuaikan sehingga mampu mewakili objek lain, objeknya adalah Karyawan PTPN III Medan. Kondisi objek-objek penelitian ini sangat penting dilakukan.

Tabel.1

Data Responden Berlandaskan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	34	42,5%
Perempuan	46	57,5%
Total	80	100%

Sumber : Olahan Data Oleh Peneliti

Bisa dilihat table yang di atas bahwa dari responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang (42,5%) dan berjenis perempuan 46 orang (57,5%), yang menunjukkan bahwa perempuan mayoritas individu yang dipekerjakan pada PTPN III Medan.

Tabel.2

Data Responden Berlandaskan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	35	43,7%
2	D3	9	11,2%
3	S1	36	45,1%

Total	80	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber : Olahan Data Oleh Peneliti

Berdasarkan table di atas bisa diamati bahwa dari responden tingkat pendidikan S1 36 orang 45,1 % menunjukkan bahwa kelompok terbesar daripada pendidikan SMA 35 orang 43,7 %.

Statistik Deskriptif

**Tabel.3 Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMUNIKASI	80	13,00	45,00	33,1250	5,32102
MOTIVASI KERJA	80	10,00	50,00	39,6750	6,61945
ETOS KERJA	80	10,00	50,00	39,6375	6,57622
KINERJA PEGAWAI	80	7,00	35,00	29,0875	4,90722
Valid N (listwise)	80				

Sumber :Hasil Olah Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel yang diatas dapat kita lihat bahwa :

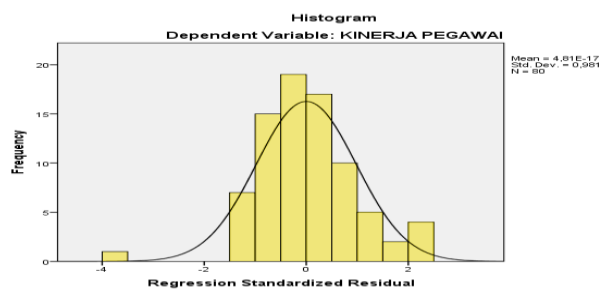
Komunikasi memiliki nilai minimum 13,00 dan nilai maximum sebesar 45,00 dengan nilai rata rata sebanyak 33,1250 dan nilai standart 5,32102.

Motivasi Kerja memiliki nilai minimum 10,00 dan nilai maximum sebesar 50,00 dengan nilai rata rata sebanyak 39,6750 dan nilai standart 6,61945.

Etos Kerja memiliki nilai minimum 10,00 dan nilai maximum sebesar 50,00 dengan nilai rata rata sebanyak 39,6375 dan nilai standart 6,57622.

Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum 7,00 dan nilai maximum sebesar 35,00 dengan nilai rata rata sebanyak 29,0875 dan nilai standart 4,90722.

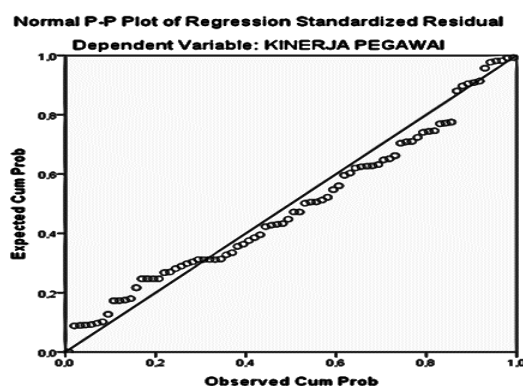
Uji Normalitas



Gambar.2 Uji Normalitas Dengan Normal P-Plot

Sumber :Hasil Olah Data SPSS 2022

Uji Normalitas Histogram



Gambar .3 Hasil Uji Normalitas Dengan Normal P-Plot

Sumber :Hasil Olah Data SPSS 2022

Gambar diatas menunjukkan butir butir sudah mengikuti garis diagonal , artinya data terdistribusi normal, sehingga data dapat digunakan.

Tabel. 4 Hasil Uji Kolmogorov Smirov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,71268643
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,081
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086 ^c

a. Test distribution is normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber :Hasil Olah Data SPSS 2022

Dari table III.3 diatas dapat diamati maka Komunikasi, Motivasi Kerja , Etos Kerja dan Kinerja Kerja telah terdistribusikan dengan normal karena tiap variabel mempunyai test statistic 0,093 lebih besar dari 0,05 dengan nilainya yang signifikan yaitu 0,86 lebih besar 0,05 yang mengartikan data teralokasi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

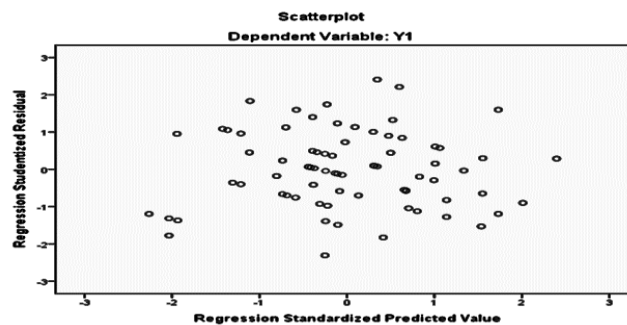
Tabel. 5 Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	,355	2,817	Lulus Uji
Motivasi Kerja	,177	5,639	Lulus Uji
Etos Kerja	,259	3,862	Lulus Uji

Sumber :Hasil Olah Data SPSS 2022

Tabel yang diatas menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja dan etos kerja yang tolerance lebih besar dari 0,1 dari VIF yang lebih kecil dari 10, maka bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar.3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber :Hasil Olah Data SPSS 2022

Dari grafik III.5 Scatteplot bisa kita lihat bahwa hasil hasil grafik scatteplot menunjukkan bahwa sudah menyebar dengan pola yang sudah teratur dengan baik maka dapat disimpulkan bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Data Penelitian

Tabel. 6 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,750	2,029		,900	,371
	KOMUNIKASI	,165	,092	,179	1,801	,076
	MOTIVASI KERJA	,246	,102	,331	2,402	,019
	ETOS KERJA	-,306	,084	-,410	3,652	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber :Hasil Olah Data SPSS 2022

Berdasarkan hasil SPSS di atas, maka didapat regresi berikut ini :

$$Y = 3,533 + 0,167 + 0,506 + 0,010$$

A. Nilai konstanta (a)

Dari persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai kontstanta (a) sebesar 1,750 bahwa variabel independent yang meliputi Komunikasi, Motivasi kerja dan Etos kerja terjadi kenaikan sebesar 1,750.

B. Komunikasi

Komunikasi sebesar 0,165 menjelaskan bahwa tiap peningkatan sebesar satu 0 (nol) maka akan meningkat sejalan dengan kinerja karyawan sebesar 0,165.

C. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja mencapai 0,246 menjelaskan bahwa tiap peningkatan sebesar satu 0 (nol) maka akan meningkat sejalan dengan kinerja karyawan sebesar 0,246.

D. Etos Kerja

Komunikasi sebesar 0,306 menjelaskan bahwa tiap peningkatan sebesar satu 0 (nol) maka akan meningkat sejalan dengan kinerja karyawan sebesar 0,306 .

**Tabel. 7 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,845 ^a	,714	,703

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber :Hasil Olah Data SPSS 2022

Nilai dari Adjusted R 0,703 atau sebesar 0,70%. Hal ini mengartikan bahwa, Etos Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Kerja menjelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan sebesar 70% dan sedangkan sisanya 30% dipengaruhi variabel yang lain.

**Tabel. 8 UJI F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5308,445	3	1769,482	62,400	,000 ^b
Residual	2126,770	75	28,357		
Total	7435,215	78			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA

Sumber :Hasil Olah Data SPSS 2022

Dari hasil UJI F dapat dilihat dari tabel F_{hitung} sebesar $62,400 > F_{tabel} 3,12$ dari signifikan $0,000 < 0,05$, dapat dijelaskan bahwa variabel Komunikasi, Motivasi Kerja dan Etos kerja simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PTPN III MEDAN sehingga dinyatakan hipotesis diterima.

Tabel. 9 Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,224	,225
KOMUNIKASI	2,130	,036
MOTIVASI KERJA	2,169	,033
ETOS KERJA	3,039	,003

Sumber :Hasil Olah Data SPSS 2022

Dari hasil uji t tabel diatas menyatakan bahwa :

1. Variabel Komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,130 dan t_{tabel} 1,664 dan signifikan $0,036 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,169 dan t_{tabel} 1,664 dan signifikan $0,036 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Etos Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,309 dan t_{tabel} 1,664 dan signifikan $0,036 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak artinya Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hubungan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan analisis di atas bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan memiliki nilai t hitung sebesar 2,130 dan t tabel 1,664 serta signifikan $0,036 < 0,05$ alhasil H_a diterima dan H_o ditolak artinya hasil penelitian ini sejalan dengan Akkriman dan Harris (2005).

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan analisis di atas bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan memiliki nilai t hitung sebesar 2,169 dan t tabel 1,664 serta signifikan $0,036 < 0,05$ alhasil H_a diterima dan H_o ditolak artinya hasil penelitian ini sejalan dengan Hernowo dan Wajdi (2008).

Hubungan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan analisis di atas bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan memiliki nilai t hitung sebesar 3,309 dan t tabel 1,664 serta signifikan $0,036 < 0,05$ alhasil H_a diterima dan H_o ditolak artinya hasil penelitian ini sejalan dengan Sinamo (2011:35).

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Komunikasi memiliki pengaruh yang kuat kinerja karyawan pada PTPN III MEDAN.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PTPN III MEDAN.
3. Etos Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PTPN III MEDAN.
4. Secara simultan semua variabel yang dihasilkan memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III MEDAN.

SARAN

1. Untuk PTPN III Medan yang mewakili manajemen PTPN III medan untuk meningkatkan strategi komunikasi, motivasi, dan memperkuat etos kerja dalam rangka meningkatkan kinerja Perusahaan secara keseluruhan melalui pemimpin yang bisa memberikan peraturan dan arahan yang bijaksana yang dapat di terapkan pada karyawan agar kinerja karyawan tercipta dengan baik.

2. Untuk pihak universitas bahwa penelitian ini akan memberikan masukan yang penting di bidang pendidikan dan bisnis terkhusus di fakultas ekonomi program studi manajemen untuk meningkatkan strategi kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan bila akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan tujuan yang ingin diteliti dan fokus terhadap apa yang diteliti memahami tentang kajian yang akan diteliti meningkatkan lagi ketelitian baik dari segi kelengkapan data yg sudah diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agung Eko Prasetyo, dkk 2018. Early Detection Application Interruption Announcement On Children Based On Android. Universitas Telkom. Bandung.
- Arni, Muhammad. 2018. Komunikasi Organisasi. Jakarta : Prenadaedia Group
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV ANDI OFSET.
- Nurdin, & Rohendi. (2018). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. Ecodemica,.
- Hamimih, Adna. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung. Thesis. Universitas Pasundan
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabet
- Torang, Dr.Syamsir.2018.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETAGhozali (2018)
- Arifin, J. (2017). SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: Kelompok Gramedia
- V. Wiratna Sujarweni, 2018. Sistem Akuntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.