

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH  
KOTA PALEMBANG**

**Agus Tri Harsanto, Firdaus**

Program Magister Administrasi Publik Universitas Sjakhyakirti Palembang

Email: radityafarand@gmail.com. drs\_firdaus@unisti.ac.id

**ABSTRACT**

This study was conducted to determine the effect of communication and work ethic on employee performance at the Regional Secretariat Organization of Palembang City. The methodology used in this study is a survey-explanatory method, which is an approach to explain the influence of employee competence variables on employee performance. As for the analysis using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate 1. Communication has a significant influence on the performance of the Palembang City Regional Secretariat employees. 2. The work ethic of employees has a significant influence on the performance of the employees of the Palembang City Regional Secretariat. 3. Communication and employee work ethic together have a significant influence of 56.9% on the good or bad performance of the Palembang City Regional Secretariat employees.

**Keyword:** Work ethic, Communication, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey-explanatory yaitu pendekatan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penjelasan Nazir (1988:65), adapun analisisnya dengan menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 1.Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Palembang. 2.Etos kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Palembang. 3.Komunikasi dan etos kerja pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 56,9% terhadap baik atau buruknya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Palembang.

**Kata kunci:** Etos kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di dalam organisasi berlangsung komunikasi sehari-hari, kita akan melihat adanya proses komunikasi antar pribadi (Interpersonal Communication) di antara anggota-anggota organisasi, dari tingkatan manajemen puncak sampai pegawai operasional di tingkat paling rendah. Proses komunikasi antar pribadi ini terbentuk karena adanya interaksi antara atasan-bawahan maupun sesama karyawan (anggota) dalam tingkatan manajemen yang sama. Baik secara formal maupun informal.

Komunikasi antar pribadi (Interpersonal Communication) didefinisikan oleh Goulet, Denis, dalam bukunya, *The Interpersonal Communication Book* (1998:4) sebagai “proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa efek dan umpan balik seketika“ *The Process of sending and receiving messages det-ween two persons or among a small group of persons, with some effect and some immediete feed back.*

Pentingnya situasi komunikasi antar pribadi ialah karena prosesnya memungkinkan berlangsung secara dialogis. Komunikasi yang berlangsung secara dialogis selalu lebih baik daripada secara

monologis. Monologis menunjukkan suatu bentuk komunikasi di mana seseorang berbicara yang lain mendengarkan, jadi tidak terdapat interaksi, dialog adalah bentuk komunikasi yang menunjukkan terjadi interaksi, salah satu bentuk komunikasi secara dialogis yang berlangsung di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang ini misalnya dalam rapat.

Dengan terjalannya komunikasi antar pribadi maka terbentuklah hubungan sosial yang merupakan dasar sumber dari gairah kerja, sumber dari hubungan dan prestasi kerja, anggota organisasi. Komunikasi antar pribadi lebih terasa pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku adalah komunikasi tatap muka.

Dikatakan komunikasi tatap muka karena ketika komunikasi berlangsung, komunikator dan komunikan saling berhadapan, saling melihat. Dalam situasi komunikasi seperti ini komunikator dapat melihat dan mengkaji diri si komunikan secara langsung. Karena itu komunikasi tatap muka sering kali disebut sebagai komunikasi langsung (direct communication). Komunikator dapat mengetahui efek komunikannya pada saat itu juga. Tanggapan/respons komunikan tersalurkan secara langsung pada komunikator.

Oleh sebab itu menurut Onong Uchjana effendi ( 1992:7) sering dikatakan bahwa dalam komunikasi tatap muka arus balik atau umpan balik (feedbacks) terjadi secara langsung.

Komunikasi merupakan landasan pembentukan pengertian, landasan pembentukan kelompok. Komunikasi merupakan faktor penentu dan karena terlalu sering dan biasa dijalankan, dirasakan juga sebagai hal yang biasa. Di sinilah letak permulaan / sumber pertentangan dan hambatan dalam kerjasama. Menurut Spriengel (dalam Astrid S.Sutanto (1998:64) menyatakan bahwa :

“Pentingnya komunikasi untuk diperhatikan dalam suatu organisasi atau instansi karena Jumlah terbesar dari pertentangan dalam organisasi disebabkan oleh salah pengertian dalam pemberian dan penerimaan argumentasi yang diberikan ataupun karena kekurangan informasi”

Selanjutnya dari telusuran berbagai sumber di atas, diperoleh bahan konstruksi komunikasi dalam rangka peningkatan etos kerja serta pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan atau kinerja yang baik. dengan meningkatnya komunikasi antara anggota yang berlangsung harmonis, maka pertentangan dan kekaburan tentang suatu informasi dapat dikurangi/dihindari.

Sehingga sikap dan perilaku pegawai lebih mendukung tujuan organisasi yang mempengaruhi efektif atau tidaknya organisasi.

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang salah satu perangkat daerah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik. Seharusnya mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan profesional serta mempunyai kinerja yang baik, tetapi hal tersebut belum terlihat karena masih banyak pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu yang ditentukan. Sebagai gambaran dapat dilihat bahwa apel yang diadakan setiap senin pagi yang hadir tepat waktu rata-rata hanya sekitar 78 % dan sisanya 22 % terlambat dan tidak hadir, memperpanjang waktu istirahat untuk mendapatkan waktu bebas dari pekerjaan sebanyak mungkin, tidak menyelesaikan tugas-tugas secara tepat waktu, dan tidak mematuhi peraturan yang ada. Kondisi demikian sangat umum membawa implikasi pada penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja aparatur.

Dengan adanya gejala-gejala tersebut di atas, maka diperlukan satu cara agar hal-hal di atas dapat diperbaiki, salah satu cara yang ditempuh adalah melaksanakan dan meningkatkan komunikasi serta dapat

memacu etos kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian keberhasilan atau efektifitas Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang yang diharapkan dapat tercapai.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang.”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian terdahulu pada latar belakang penelitian, identifikasi dimana secara spesifik peneliti ingin mengkaji Pengaruh Komunikasi dan etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang. Untuk itu masalah penelitian ini dirumuskan melalui pertanyaan (*problem question*) berikut :

1. Berapa besar pengaruh Komunikasi dan etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang
2. Berapa besar Pengaruh Komunikasi dan etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang

3. Berapa besar pengaruh Komunikasi dan etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja aparatur
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja aparatur
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja aparatur

### **Kajian Pustaka**

#### **1. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang berlangsung dalam lingkungan organisasi meliputi pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau lebih, antara sekelompok orang, atau dalam satu atau beberapa bidang yang mempengaruhi perilaku organisasi. Seluruh kegiatan komunikasi ini merupakan suatu ajakan yang alami dan menggambarkan upaya untuk mempengaruhi perilaku dalam organisasi (Purwanto, 1999 dan Abstrakt: Curtis dkk, 2000 dalam Zikri, Irfan, 2002).

## 2. Pengertian Etos Kerja

Etos Kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari pada moral yang yang tinggi. Pengertian Etos Kerja yang dikemukakan dalam kamus Bahasa Indonesia (1994 : 212) adalah “ Semangat atau jiwa yang khas dan suatu kelompok”, Selanjutnya Perkataan *Etos* sebetulnya merupakan cikal bakal kata *etika*. Hal ini dapat dilihat dari pendapat Bertens (1999:4) bahwa :

Istilah "etika" pun berasal dari bahasa Yunani Kuno. Kata Yunani *ethos* dalam bentuk tunggal mempunyai banyak arti : tempat tinggal yang biasa; padang rumput, kandang; kebiasaan, adat, ahlak, watak; perasaan, sikap, cara berpikir. Dalam bentuk jamak (*ta etha*) artinya adalah : adat kebiasaan. Dan arti terakhir inilah menjadi latar belakang bagi terbentuknya istilah "etika" yang oleh filsuf Yunani besar Aristoteles (384-322 S.M) mudah dipakai untuk menunjukkan filsafat moral.

## 3. Pengertian Kinerja

*Kinerja atau lebih dikenal Performance* dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*The degree of accomplishment*” (Rue and Byars , 1981:375). Sering pula disebut tingkat pencapaian tujuan organisasi. Penilaian

terhadap performance atau disebut juga kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting Penilaian dimaksud bisa dibuat sebagai masukan guna mengadakan perbaikan untuk peningkatan kinerja organisasi pada waktu berikutnya. (Mac Donald and Lawton , 1977). Apabila sebuah organisasi tidak menghasilkan keluaran berupa materi , *performance* juga sebagai sebutan bagi pengukuran output atau hasil dari organisasi. Penjelasan tersebut dibicarakan oleh Stodgil dalam hubungannya dengan permasalahan output organisasi.

## Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey-explanatory* yaitu pendekatan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penjelasan Nazir (1988:65). Pendekatan *explanatory* artinya tujuan penelitian ini adalah berusaha menjelaskan hubungan kausal dan sekaligus pengujian hipotesis antara beberapa variabel yang sedang diteliti (Singarimbun, 1995:3).

## Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer diperoleh dari para responden, yaitu Pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang
- b. Data Sekunder bersumber dari literatur-literatur, laporan-laporan, buku-buku serta dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini

### Fokus Penelitian

Fokus Penelitian adalah terkait dengan Komunikasi, Etos kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan analisis data dalam penelitian ini, maka peneliti memerlukan sejumlah data pendukung, karena itu, peneliti menggunakan 2 (dua) macam prosedur pengumpulan data, yaitu:

1. Untuk Data Primer menggunakan 3 (tiga) macam cara, yaitu:
  - 1) Angket/Kuesioner, berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang telah ditentukan.
  - 2) Wawancara, prosedur pengumpulan data dengan cara wawancara terbuka kepada mereka yang dianggap dapat memberikan keterangan yang terkait dengan permasalahan penelitian.

- 3) Observasi atau pengamatan, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat langsung secara cermat.pada objek penelitian
2. Untuk Data Sekunder dengan cara studi kepustakaan dan studi dokumentasi, yaitu dari laporan, buku dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan. dengan menggunakan Skla Likert diklasifikasikan kedalam 5 (lima) kategori jawaban dan diberi skor 1 sampai 5 seperti pada tabel berikut:

**Tabel 31**

**Daftar Kategori Jawaban**

No.	Jawaban	Pernyataan	
		Bobot Nilai	Kategori
1.	A	5	Sangat Baik
2.	B	4	Baik
3.	C	3	Ragu-ragu
4.	D	2	Tidak baik Baik
5.	E	1	Sangat Tidak Baik

### Populasi dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang berjumlah 60 orang pagawai. Sedangkan Teknik Sampling Menurut Sugiyono ( 2005:

56) adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Akan tetapi untuk penelitian ini penulis gunakan teknik sensus atau teknik sampel jenuh dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yakni berjumlah 60 orang.

### Teknik Analisis Data

Selanjutnya bila dari hasil perhitungan di atas menunjukkan adanya hubungan atau kolerasi antara variabel X dan Y, maka akan dilakukan peramalan (prediksi) untuk memperkirakan besarnya nilai rata-rata variabel Y, jika nilai variabel X mengalami perubahan dalam satuan unit tertentu. Mengingat penelitian ini hanya meliputi dua variabel bebas dan satu variabel terikat, maka digunakan persamaan *garis regresi sederhana* dengan rumus menurut Mochtar (1994 : 199) sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

a = nilai konstan

b = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = nilai variabel bebas 1

X<sub>2</sub> = nilai variabel bebas 2

Y = nilai variabel tergantung

n = jumlah responden

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Variabel Kinerja pegawai(Y)

Hasil pengujian validitas terhadap 18 butir soal instrumen variabel kinerja pegawai yang terdiri dari dimensi produktivitas, dimensi kualitas pelayanan, dimensi responsibilitas, dan dimensi responsiveness dengan sampel sebanyak 60 orang didapatkan hasil pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

No.	No. Item	$r_{tabel}$	$r_{xy}$	Keterangan
Dimensi produktivitas				
1	Item 36	0,279	0,330	Valid
2	Item 37	0,279	0,298	Valid
3	Item 38	0,279	0,313	Valid
4	Item 39	0,279	0,401	Valid
5	Item 40	0,279	0,303	Valid
Dimensi kualitas pelayanan				
6	Item 41	0,279	0,298	Valid
7	Item 42	0,279	0,300	Valid
8	Item 43	0,279	0,303	Valid
9	Item 44	0,279	0,317	Valid
10	Item 45	0,279	0,305	Valid
Dimensi responsibilitas				
11	Item 46	0,279	0,308	Valid
12	Item 47	0,279	0,345	Valid
13	Item 48	0,279	0,305	Valid

Dimensi responsiveness				
13	Item 49	0,279	0,423	Valid
14	Item 50	0,279	0,281	Valid
15	Item 51	0,279	0,282	Valid
16	Item 52	0,279	0,354	Valid

(N = 50)

Hasil pengujian validitas variabel kinerja pegawaidiatas diketahui bahwa dari 18 item soal yang terbagi dalam empat dimensi kinerja pegawaiseluruhnya valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,279). Dengan demikian validitas instrument variabel kinerja pegawai memenuhi syarat dan dapat dilanjutkan pada pengujian lanjutan.

### Hasil Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha masing-masing variabel dalam setiap variabel dan dinyatakan reliabel apabila lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,279$ , dengan demikian item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas menggunakan uji *Alpha Cronbach*. Indikator variabel dinyatakan reliabel jika nilai signifikansi alpha lebih kecil dari 0,05.

### Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha > 0,279	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,735	Reliabel
Etos Kerja Pegawai (X <sub>2</sub> )	0,753	Reliabel
Kinerja pegawai(Y)	0,647	Reliabel

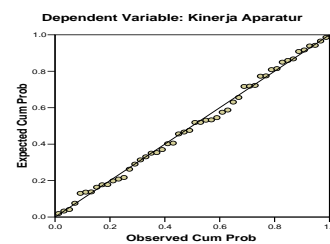
(N = 50)

Dari Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel > 0,279 pada taraf signifikan  $\alpha$  0,05, maka semua variabel dinyatakan reliabel/dapat diandalkan dan bisa diikuti pada pengujian lanjutan.

### Pengujian Normalitas Data

Data yang berdistribusi normal dalam suatu model regresi dapat dilihat pada grafik normal P-P Plot, dimana bila titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Pada Gambar 4.1 memperlihatkan P-P Plot telah berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





### Gambar 4.1. Normalitas Penyebaran Data Variabel Penelitian

Pada gambar 4.1 diatas, memperlihatkan bahwa secara umum titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

### Pengujian Hipotesis

Berikut ini hasil perhitungan untuk menjawab hipotesis : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis pertama ini sebagai berikut :

Tabel 41 **Tingkat signifikansi pengaruh komunikasi dan etos kerja pegawai secara Parsial/Individu terhadap kinerja aparatur, serta kelinieran persamaan regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients					Standardized Coefficients
		B	Std. Error				
1	(Constant)	15,676	5,852		2,679	,010	
	Komunikasi	,315	,105	,217	2,434	,022	
	Etos kerja	,537	,100	,641	5,393	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur

### Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama, “terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai ”. Dari hasil pengujian uji t pada tabel *coefficients* diatas menunjukkan nilai t hitung variabel komunikasi sebesar

2,434 ( $t_{hitung} > t_{table} 1,684$ ) pada taraf kepercayaan 95% dengan tingkat signifikansi 0,022 ( $\rho < 0,05$ ). Hal ini membuktikan hipotesa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan/nyata terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian distribusi data jawaban responden pada keempat dimensi ukur dalam variabel kinerja pegawai diketahui bahwa persepsi sebagian besar responden atau 29 orang (58,3%) dari 50 responden berpendapat kinerja pegawai baik ditinjau dari produktivitas kerja, kualitas pelayanan yang diberikan, responsibilitas terhadap kebutuhan, serta responsiveness terhadap kebutuhan pegawai dan program kerja yang harus diprioritaskan sudah cukup baik.

### Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua, “terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai”. Dari hasil pengujian uji t pada tabel *coefficients* diatas menunjukkan nilai t hitung variabel motivasi sebesar 5,393 ( $t_{hitung} > t_{table} 1,684$ ) pada taraf kepercayaan 95% dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $\rho < 0,05$ ). Hal ini membuktikan hipotesa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya etos kerja memiliki

pengaruh yang signifikan/nyata terhadap kinerja pegawai.

$$Y = 15,676 + 0,315 X_1 + 0,537 X_2$$

Hal ini dapat diartikan bahwa :

- Komunikasi mampu memberi kontribusi positif sebesar 0,315 terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,315 bila terjadi peningkatan sebesar satu satuan unit pada komunikasi, dengan asumsi variabel konstan.
- Etos kerja pegawai mampu memberi kontribusi positif sebesar 0,537 terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,537 bila terjadi peningkatan sebesar satu satuan unit pada etos kerja pegawai, dengan asumsi variabel konstan.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dibuktikan bahwa persamaan regresi untuk kedua variabel bebas diatas adalah signifikan dan linier.

### Analisis Uji F

Analisis uji F dilakukan untuk membuktikan hipotesis ketiga, yaitu terdapat pengaruh yang bermakna/signifikan antara komunikasi (X1) dan etos kerja pegawai (X2) secara simultan/bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil pengujian analisis Uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA di bawah ini :

**Tabel 4.2Tingkat Kemaknaan Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Pegawai Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497,276	2	248,638	30,981	,000 <sup>a</sup>
	Residual	377,204	47	8,026		
	Total	874,480	49			

a. Predictors: (Constant), Etos kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur

Hasil pengujian pada tabel anova diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,981 sedangkan  $F_{tabel}$  3,20 ( $F_{hitung}$  30,981 >  $F_{tabel}$  3,20), tingkat signifikansi secara bersama-sama variable bebas terhadap variable terikat yaitu 0,000 (sig F = 0,000 <  $\alpha$  0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) ini maka hipotesa penelitian ini yang berbunyi “Komunikasi dan etos kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata/signifikan terhadap kinerja pegawai” terbukti dan hipotesa diterima.

Hasil diatas menunjukkan sebuah kenyataan yang sulit disangkal bahwa manusia sebagai pegawai dengan segala perilakunya dalam suatu organisasi merupakan unsur penting termasuk didalam organisasi pemerintah. Baik buruknya

kinerja yang dihasilkan tergantung dengan komunikasi yang ada dan perilaku kerja mereka. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka hal yang terpenting adalah dengan meningkatkan kualitas komunikasi yang ada serta memperbaiki etos kerja pegawai dalam bekerja. Untuk mewujudkan tujuan itu, sangat diperlukan sekali sumberdaya manusia (pegawai) yang berkualitas dan beradab. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2004: 120) mengemukakan bahwa “Manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi sekaligus merupakan miliknya yang paling berharga”.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besar pengaruh komunikasi (X1) dan etos kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh tersebut dapat kita lihat dari nilai *R square* pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3. **Besar Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Aparatur**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 <sup>a</sup>	,569	,550	2,833

a. Predictors: (Constant), Etos kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur

Hasil pengujian pada tabel 4.28 (*model summary*) diatas menunjukkan nilai

$R^2$  sebesar 0,569. Hal ini memberi arti bahwa komunikasi dan etos kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 56,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 43,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang tidak diteliti.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Palembang.
2. Etos kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Palembang.
3. Komunikasi dan etos kerja pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 56,9% terhadap baik atau buruknya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, Harun, 1994, *Statistika Sosial*, penyunting Krismantoro adji, Program Pascasarjana, Unpad, Bandung.
- Anderson, J.E. 1975, *Public Policy Making*, Nelson : London.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta

- Badudu, Zain. 1994. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Bertens, K., *Etika*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2000
- Blau, Peter M & Meyer, Marshall W, 1987, *Birokrasi dalam Masyarakat Modern*, Alih Bahasa : Gary Rachman Jusuf, UI Press, Jakarta.
- Bobrow, D.B dan Dryek, J.S. 1985, *Policy Analysis by Design*, University of Pittsburg Press.
- Siagian, Sondang P, 1994, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta
- Sunario, Astrid S Susanto. 1998. *Komunikasi Pengendalian dan Komunikasi Pengawasan*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Tjokroamidjojo, Bintoro, 1987, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3ES. Jakarta
- Triguno, 1997, *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Golden Terayon Press, Jakarta.
- Wahab, S.A. 2002, *Analisis Kebijakan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Waluyo, *Manajemen Publik ( Konsep, Aplikasi dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi daerah*, Mandar Maju, Bandung
- Winarno, B. 1989, *Teori Kebijakan Publik*, Pusat Antar Universitas Studi Sosial : Yogyakarta.
- Yuwono, S, 1985, *Ikhtisar Komunikasi Administrasi*, Liberty, Yogyakarta.

**Peraturan perundang-Undangan :**

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014,  
Tentang Pemerintahan Daerah