

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MAKASSAR**

***THE INFLUENCE OF WORK ETHICS AND INTERNAL COMMUNICATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE COMMUNICATION AND INFORMATICS
SERVICE OF MAKASSAR CITY***

¹✉ **Muh Erfan Mappincara**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wira Bhakti, Makassar,
Indonesia*

m.ervaanmp@gmail.com

²**Muh.Resky Iskandar**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wira Bhakti, Makassar,
Indonesia*

yudharamadhan61@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Makassar ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menganalisis peran etika kerja dan komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif asosiatif diterapkan pada 90 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dari total populasi sebanyak 110 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert, observasi, dan pengumpulan dokumen instansi. Data dianalisis secara statistik menggunakan SPSS meliputi pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = 11,083; $sig.$ = 0,000 < 0,05) dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = 2,011; $sig.$ = 0,047 < 0,05). Secara simultan, etika kerja dan komunikasi internal terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung = 81,044; $sig.$ = 0,000 < 0,05). Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,653 mengindikasikan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan 65,3% variasi variabel kinerja pegawai, sedangkan 34,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian.

Kata Kunci: *Etika Kerja, Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai, Diskominfo Kota Makassar.*

ABSTRACT

This study conducted at the Makassar City Communication and Informatics Agency (Diskominfo) evaluates the roles of work ethics and internal communication in employee performance effectiveness. An associative quantitative approach was applied to 90 respondents selected via simple random sampling from a total population of 110 employees. Data collected through structured questionnaires, direct observation, and document reviews were analyzed using SPSS, encompassing validity, reliability, classical assumption testing, multiple linear regression, and hypothesis testing (t-test and F-test). The analysis revealed that work ethics (t -value = 11.083; $sig.$ = 0.000) and internal communication (t -value = 2.011; $sig.$ = 0.047) each significantly drive improvements in employee performance. Simultaneously, both factors significantly affect employee performance (F -value = 81.044; $sig.$ = 0.000). Overall, the model explains 65.3% of the variance in employee performance (R Square = 0.653), while the remaining 34.7% is attributed to external variables outside the scope of this study.

Keywords: *Work Ethics, Internal Communication, Employee Performance, Diskominfo Makassar.*

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi di era globalisasi dan transformasi digital telah memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap tata kelola organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi publik. Pemerintah daerah dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi administrasi, transparansi publik, dan kualitas pelayanan masyarakat. Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Makassar memegang peranan strategis sebagai fasilitator utama transformasi digital, pengelola data statistik sektoral, penjamin keamanan informasi, serta pengembang konsep Smart City di Kota Makassar. Dalam konteks ini, keberhasilan instansi pemerintah tidak hanya bergantung pada penyediaan infrastruktur teknologi modern, melainkan sangat ditentukan oleh efektivitas dan kualitas kinerja aparatur sumber daya manusianya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar organisasi. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal, terdapat dua faktor internal organisasi yang memainkan peran krusial, yaitu etika kerja dan komunikasi internal. Etika kerja merupakan fondasi moral dan profesionalisme yang membimbing perilaku pegawai melalui nilai-nilai kedisiplinan, kejujuran, integritas, dan tanggung jawab. Pegawai dengan etika kerja yang kuat cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian target kerja dan pelayanan publik yang bermutu. Sebaliknya, etika kerja yang rendah dapat menimbulkan ketidakdisiplinan dan penurunan kualitas layanan.

Di sisi lain, komunikasi internal berfungsi sebagai sarana vital penyampaian instruksi, kebijakan, partisipasi, dan koordinasi antarunit kerja. Arus komunikasi yang lancar, baik secara vertikal (atasan-bawahan) maupun horizontal (antar-rekan kerja), meminimalkan kesalahpahaman, mempercepat penyelesaian tugas teknis, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kurangnya komunikasi internal yang efektif kerap berpotensi memicu hambatan operasional dan penurunan semangat kerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang selaras namun memiliki variasi konteks. Makiah & Suryani (2024), Alwi et al. (2024), serta Waluyo et al. (2025) menegaskan pentingnya kompetensi dan disiplin kerja dalam mendorong kinerja pegawai. Sementara itu, Ramadhani et al. (2025) dan Pixel (2025) menyoroti peranan dominan komunikasi organisasi dalam membangun budaya kerja produktif. Meskipun demikian, kajian khusus yang mengintegrasikan secara simultan antara etika kerja dan komunikasi internal di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar masih memerlukan pendalaman empiris yang rinci. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja dan komunikasi internal, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas antarvariabel. Penelitian dilaksanakan di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

yang berlokasi di Jalan A.P. Pettarani No. 62, Kota Makassar, selama kurun waktu tiga bulan dari bulan April hingga Juni 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang berjumlah 110 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling (sampel acak sederhana) dengan jumlah sampel sebanyak 90 pegawai responden, yang dihitung untuk mewakili populasi secara terdistribusi proporsional.

Teknik Pengumpulan Data dan Pengukuran Variabel

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang diukur menggunakan Skala Likert 5 poin (sangat setuju hingga sangat tidak setuju). Selain kuesioner, pengumpulan data didukung oleh observasi lapangan dan dokumentasi instansi. Variabel yang diteliti meliputi:

1. Etika Kerja (X1): diukur melalui indikator disiplin kerja, tanggung jawab, integritas dan kejujuran, profesionalisme, sikap kooperatif, kepatuhan kode etik, serta dedikasi.
2. Komunikasi Internal (X2): diukur melalui indikator kejelasan informasi, kelancaran komunikasi vertikal, efektivitas komunikasi horizontal, koordinasi antarbagian, dan keterbukaan pendapat.
3. Kinerja Pegawai (Y): diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, disiplin, kerja sama tim, inisiatif, dan tanggung jawab.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS v.26. Tahapan analisis meliputi: (1) Uji instrumen (uji validitas Pearson Product Moment dan uji reliabilitas Cronbach's Alpha); (2) Uji asumsi klasik (uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas nilai Tolerance/VIF, dan uji heteroskedastisitas Scatterplot); (3) Analisis Regresi Linear Berganda dengan formula $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$; serta (4) Pengujian Hipotesis melalui Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan Koefisien Determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Gambaran umum profil 90 pegawai responden Diskominfo Kota Makassar disajikan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1 Karakteristik Responden

Kategori Profil	Klasifikasi	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	46	51,11%
	Perempuan	44	48,89%
Usia	< 25 Tahun	2	2,22%
	25 - 35 Tahun	57	63,33%
	36 - 45 Tahun	27	30,00%
	> 45 Tahun	4	4,44%
Pendidikan	SMA/SMK Sederajat	12	13,33%
	Sarjana (S1)	52	57,78%
	Magister (S2)	26	28,89%
Masa Kerja	< 1 Tahun	4	4,44%

	1 - 3 Tahun	31	34,44%
	4 - 5 Tahun	34	37,78%
	6 - 10 Tahun	21	23,33%

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai berusia produktif (25–35 tahun sebesar 63,33%) dan berpendidikan tinggi (S1 dan S2 mencapai 86,67%). Komposisi masa kerja juga menunjukkan tingkat keahlian dan kepahaman kerja yang matang, di mana 61,11% pegawai telah mengabdikan di atas 4 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas memperlihatkan seluruh item pernyataan pada variabel Etika Kerja ($r_{hitung} = 0,538 - 0,674$), Komunikasi Internal ($r_{hitung} = 0,484 - 0,685$), dan Kinerja Pegawai ($r_{hitung} = 0,458 - 0,667$) bernilai lebih besar dari r_{tabel} (0,207) pada taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan koefisien Cronbach's Alpha untuk Etika Kerja (0,771), Komunikasi Internal (0,734), dan Kinerja Pegawai (0,742), yang mana semuanya berada di atas ambang batas 0,60, mengonfirmasi bahwa instrumen penelitian sangat andal (reliable).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas: Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,074 ($> 0,05$), yang membuktikan bahwa nilai residual terdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas: Nilai Tolerance untuk Etika Kerja dan Komunikasi Internal masing-masing sebesar 0,516 ($> 0,10$) dengan nilai VIF sebesar 1,938 (< 10), menandakan model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.
3. Uji Heteroskedastisitas: Grafik Scatterplot memperlihatkan sebaran titik secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa pola teratur, mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil pengujian regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi dirangkum dalam Tabel 2 dan Tabel 3 berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model / Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	1,271	0,869	-	1,463	0,147
Etika Kerja (X1)	0,787	0,071	0,724	11,083	0,000
Komunikasi Internal (X2)	0,155	0,077	0,131	2,011	0,047

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda dan Uji t (Parsial)

F hitung	Sig. F	R (Korelasi)	R Square (R^2)	Adjusted R^2
81,044	0,000	0,808	0,653	0,645

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan) dan Ringkasan Model (R^2)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = 1,271 + 0,787 X_1 + 0,155 X_2$. Interpretasi hasil uji hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Parsial Etika Kerja (X1): Nilai t_{hitung} (11,083) > t_{tabel} (1,988) dengan Sig. 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa H1 diterima, artinya Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kota Makassar. Koefisien regresi sebesar 0,787 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan etika kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,787 satuan.
2. Pengaruh Parsial Komunikasi Internal (X2): Nilai t_{hitung} (2,011) > t_{tabel} (1,988) dengan Sig. 0,047 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa H2 diterima, artinya Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,155 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi internal memberikan kontribusi positif sebesar 0,155 satuan terhadap kinerja.
3. Pengaruh Simultan (Uji F): Berdasarkan Tabel 3, diperoleh F_{hitung} (81,044) dengan Sig. 0,000 < 0,05. Maka H3 diterima, membuktikan bahwa Etika Kerja dan Komunikasi Internal secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Koefisien Determinasi (R^2): Nilai R Square sebesar 0,653 menunjukkan bahwa 65,3% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi secara simultan oleh Etika Kerja dan Komunikasi Internal. Sementara 34,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja).

Pembahasan

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa etika kerja merupakan prediktor paling dominan dalam memicu peningkatan kinerja pegawai di Diskominfo Kota Makassar ($t = 11,083$; Beta = 0,724). Tingginya pengaruh etika kerja berkaitan erat dengan profil demografis pegawai yang tergolong produktif dan terpelajar. Integritas, kedisiplinan, serta rasa tanggung jawab aparatur sipil menjadi pilar utama dalam menangani tugas-tugas krusial, seperti pengelolaan sistem SPBE, persandian, dan respon cepat pelayanan informasi Smart City. Hasil ini konsisten dengan studi Alwi et al. (2024) dan Waluyo et al. (2025) yang menyatakan bahwa sikap disiplin dan profesionalisme moral kerja memberikan dorongan paling kuat terhadap efektivitas organisasi publik.

Sementara itu, komunikasi internal terbukti memiliki kontribusi positif yang signifikan ($t = 2,011$; Beta = 0,131). Dalam struktur instansi Diskominfo Kota Makassar yang terdiri dari berbagai bidang teknis (Aplikasi Informatika, Persandian, Data Statistik, Humas, hingga UPT War Room), alur komunikasi dua arah yang terbuka mempermudah koordinasi operasional dan eksekusi program. Temuan ini memperkuat penelitian Ramadhani et al. (2025) dan Pixel (2025) yang mendokumentasikan bahwa komunikasi organisasi yang transparan dan adaptif meminimalkan hambatan birokrasi dan meningkatkan sinergi kerja tim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Etika kerja menjadi

faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat capaian kinerja pegawai.

2. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Komunikasi yang lancar dan terbuka mendorong kelancaran koordinasi tugas.
3. Etika kerja dan komunikasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, dengan besaran kontribusi sebesar 65,3%.

Saran

1. Bagi Pimpinan Diskominfo Kota Makassar: Diharapkan terus memperkuat budaya etika kerja profesional melalui pemberian penghargaan (reward) bagi pegawai berintegritas tinggi serta rutin menyelenggarakan sesi penguatan komunikasi internal dan koordinasi antarbidang.
2. Bagi Pegawai: Hendaknya mempertahankan dan meningkatkan sikap disiplin, integritas, serta membuka diri terhadap umpan balik (feedback) guna mewujudkan pelayanan informasi publik yang prima.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan menambahkan faktor eksternal lain seperti gaya kepemimpinan transformasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja yang mencakup 34,7% sisa pengaruh dalam model ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, A. M., Djalante, A., & Asri. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 45-56.
- Limbong, P. L., Saleh, M. Y., & Said, M. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Publik*, 8(2), 112-123.
- Makiah, & Suryani, L. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tabalong. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 88-97.
- Novitrianinggit, P., Kadir, A. R., & Sobarsyah. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan locus of control terhadap prestasi kerja pegawai dalam lingkungan Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 11(3), 201-212.
- Panjaitan, W. M. (2024). Pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Sains*, 9(2), 150-161.
- Peny, T. L. L., Hina, H. B., & Perseveranda, M. E. (2024). Pengaruh kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 7(1), 34-45.

- Pixel, C. L. D. (2025). Komunikasi organisasi dalam membangun budaya kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. *Jurnal Komunikasi Publik*, 10(1), 77-89.
- Pratiwi, N. P. R. C., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jembrana. *Jurnal Riset Manajemen*, 5(1), 62-73.
- Ramadhani, S., Basalamah, I., & Murniati, S. (2025). Pengaruh karakteristik individu, perilaku kewarganegaraan organisasi, komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 13(2), 105-118.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waluyo, A. W. T., Mane, A., & Setiawan, L. (2025). Pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 15-28.