

Pengaruh Etika Kerja dan Kemampuan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi di Kantor Camat Medan Maimun

Serlihati Gulo^{1✉}, Ahmad Karim², Anthonius Gebang³

^{1,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan

Abstrak

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan dimana diraihnya sebuah keberhasilan sebuah instansi, lembaga, maupun kelompok untuk mencapai rencana. Dalam mencapai efektivitas kerja yang diinginkan camat sebagai pimpinan dalam kecamatan harus menjalankan fungsi dan tugas dengan cara memotivasi para pegawainya dan juga selalu berkomunikasi. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh etika kerja kemampuan komunikasi terhadap terhadap efektivitas baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan. Metode penelitian yaitu kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian Etika Kerja dengan koefisien regresi 0,377, selanjutnya diperoleh nilai t_{hit} sebesar 2,472 dengan t_{tabel} 2,00856. t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} , atas dasar tersebut dijelaskan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Mainun. kemampuan komunikasi dengan koefisien regresi 0,412, selanjutnya diperoleh nilai t_{hit} sebesar 3,442 dengan t_{tabel} 2,00856. t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} . Komitmen Organisasi dengan koefisien regresi 0,357, selanjutnya diperoleh nilai t_{hit} sebesar 2,435 dengan t_{tabel} 2,00856. t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} , Etika kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan, dan komitmen organisasi juga mempengaruhi efektivitas kerja secara signifikan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan baik secara langsung dari etika kerja terhadap efektivitas kerja melalui komitmen organisasi dengan total pengaruh sebesar 0,438. Kemampuan komunikasi memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja, dengan total pengaruh sebesar 0,553.

Kata Kunci: Etika Kerja, Kemampuan Komunikasi, Komitmen, Efektivitas.

Abstract

Work effectiveness is a condition where an agency, institution, or group achieves success in achieving a plan. In achieving the desired work effectiveness, the sub-district head as a leader in the sub-district must carry out functions and duties by motivating his employees and also always communicating. The purpose of this study was to see the effect of work ethics and communication skills on effectiveness, both directly and indirectly through satisfaction. The research method is quantitative descriptive. The results of the Work Ethics study with a regression coefficient of 0.377, then obtained a t_{hit} value of 2.472 with a t_{table} of 2.00856. t_{hit} is greater than t_{table} , on this basis it is explained that work ethics have a significant effect on employee work effectiveness at the Medan Mainun Sub-district Office. communication skills with a regression coefficient of 0.412, then obtained a t_{hit} value of 3.442 with a t_{table} of 2.00856. t_{hit} is greater than t_{table} . Organizational Commitment with a regression coefficient of 0.357, then obtained a t_{hit} value of 2.435 with a t_{table} of 2.00856. t_{hit} is greater than t_{table} , Work ethic significantly affects organizational commitment, and organizational commitment also significantly affects work effectiveness, it can be concluded that there is a positive and significant influence both directly from work ethic to work effectiveness through organizational commitment with a total influence of 0.438. Communication skills have a significant influence both directly and through organizational commitment to work effectiveness, with a total influence of 0.553.

Keywords: Work Ethic, Communication Skills, Commitment, Effectiveness.

Copyright (c) 2025 Serlihati Gulo

✉ Corresponding author :

Email Address : serlingulo8@gmail.com

PENDAHULUAN

Umumnya dalam suatu instansi atau organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta diperlukan peranan yang berupa kinerja dari pegawai, karena pegawai sangat menentukan tercapai atau tidaknya organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Sesuai dengan peranan pegawai tersebut, maka didalam undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang No.8 Tahun1974 tentang pokok-pokok kepegawaian yang tertuang dalam pasal 1 ayat 1 bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai dengan pengertian pegawai Negeri diatas, maka kewajiban pegawai negeri berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, dalam hal ini sesuai dengan beberapa ayat yang tertuang dalam pasal 3 mengenai kewajiban dari Pegawai Negeri dapat mencerminkan kesigapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor. Itu merupakan beberapa bentuk peranan pegawai negeri yang bekerja secara optimal serta sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, dan ini semua berarti pegawai negeri sangatlah penting peranan dalam menjaga kelancaran jalannya suatu roda kehidupan organisasi serta sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Tanpa kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam suatu organisasi tidak akan mungkin berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya pelaksanaan organisasi kearah ysng lebih baik, maka perlu diketahui karakter atau sifat dasar manusia dalam pengelolaan hasil pencapaian organisasi tersebut (Rusdian & Diandra, 2024).

Kinerja seorang individu (pegawai) merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya efektifitas kerja. Organisasi tidak akan berfungsi dengan baik tanpa Sumber Daya Manusia(SDM). Pegawai memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berpartisipasi aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Mereka pelaku yang menunjang tercapinya tujuan dengan fikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang diberikan, baik itu sikap positif atau negatif. Efektivitas akan ditentukan berdasarkan etika kerja dan kemampuan komunikasi, hal tersebut dibuktikan dengan bagaimana pegawai dalam bertindak dalam bekerja, bersosial kepada sesama pegawai ataupun masyarakat.

Kecamatan Medan Maimun merupakan salah satu kecamatan yang berda di kota Medan yang mengurus masyarakat kepentingan masyarakat disekirtnya. Kantor tersebut memegang tugas yang tergolong banyak, terutama urusan administrasi masyarakat seperti masuk dan keluarnya penduduk, kelahiran, perkawinan. Berdasarkan hasil survei awal diperoleh gambaran efektivitas kerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi efektivitas kerja

No	Deskripsi	Tahun			Keterangan
		2021	2022	2023	
1	Penyelesaian Pekerjaan	90 %	95 %	90%	Diasumsikan dengan tertuntaskanya target
2	Kehadiran pegawai Ketercapaian	90%	80%	85%	Diasumsikan berdasarkan absensi bulanan
3	Tujuan Instansi	75 %	75 %	75 %	Diasumsikan dengan adanya keluhan

Sumber : Kantor Camat Medan Maiumun

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa penyelesaian pekerjaan di kantor Kecamatan Medan Maimun tidak mencapai 100 %, hal ini dijelaskan karena pengurusan berkas yang

cukup banyak yang dan pegawai kurang menerapkan sturtur pekerjaan sehingga tidak terselesaikan. Selain itu kehadiran pegawai menjadi persoalan serius dimana hampir selalu terdapat ketidak hadiran dalam setiap minggu dengan berbagai alasan pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan point rumusan masalah ditentukan tujuan penelitin adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung etika kerja dan kemampuan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Mainun melalui komitmen organisasi

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh etika kerja dan kemampuan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi. Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Medan Maimun yang beralamat di Jalan Melati No. 1, Kota Medan, dengan waktu pelaksanaan selama periode pengumpulan data pada tahun 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Medan Maimun sebanyak 54 orang, terdiri dari 34 pegawai laki-laki dan 20 pegawai perempuan. Mengingat jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100), maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Instrumen penelitian yang digunakan telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan metode Pearson Product Moment, di mana suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2681). Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan batas minimal sebesar 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen tergolong reliabel dan konsisten (Tojiri at al., 2023).

Data yang diperoleh dianalisis melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance, serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot. Setelah itu, digunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh langsung variabel etika kerja dan kemampuan komunikasi terhadap efektivitas kerja. Uji signifikansi dilakukan melalui uji-t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, serta uji-F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan pula uji koefisien determinasi (R^2 dan Adjusted R^2) untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap efektivitas kerja (Yakin at al., 2023). Terakhir, digunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung etika kerja dan kemampuan komunikasi terhadap efektivitas kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis deskriptif pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 54 orang responden guna menemukan Pengaruh Etika kerja, kemampuan komunikasi dan komitmen organisasi) terhadap Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Mainun. Kuesioner

berisikan deskripsi responden dan jawaban atas pernyataan yang diberikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
01	Laki - laki	34	62,96
02	Perempuan	20	37,04
	Total	54	100 %

Sumber : Pengolahan Kuisisioner 2024

Berdasarkan Tabel 1 jumlah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 54 responden yang diteliti, yang paling dominan terdapat pada responden berjenis kelamin laki-laki, dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 34 orang atau 62,96 %. Sementara jumlah responden perempuan sebanyak 20 orang atau 37,04 %. Pegawai Kantor Kecamatan Medan Maimun didominasi laki-laki.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persen
01	< 20 Tahun	2	3,70
02	21 - 25 Tahun	5	9,26
03	26 - 30 Tahun	9	16,67
04	> 30 Tahun	38	70,37
	Total	54	100 %

Sumber : Pengolahan Kuisisioner 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 54 responden yang diteliti didominasi oleh pegawai berusia > 30 Tahun tahun yang mencapai 38 orang (70,37 %).

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen
01	SMA Sederajat	3	5,56
02	D3	9	16,67
03	S-1	42	77,78
	Total	54	100 %

Sumber : Pengolahan Kuisisioner 2024

Berdasarkan Tabel 4 jumlah karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling dominan yaitu pada tingkat S-1. Dimana jumlah responden pada tingkat pendidikan sarjana sebanyak 42 orang atau sekitar 77,78 %. Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa pendidikan pegawai yang mendominasi yaitu S-1 (Sarjana).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji validitas dengan *bivariate pearson* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	R _{hit}	R _{tabel}	Keterangan
Efektivitas Kerja (Y)	Item1	0,749	0,2681	Valid
	Item 2	0,807	0,2681	Valid
	Item 3	0,764	0,2681	Valid
	Item 4	0,786	0,2681	Valid
	Item 5	0,708	0,2681	Valid

	Item 6	0,603	0,2681	Valid
	Item 7	0,726	0,2681	Valid
	Item 8	0,623	0,2681	Valid
	Item 9	0,638	0,2681	Valid
	Item 10	0,616	0,2681	Valid
	Item 11	0,326	0,2681	Valid
	Item 12	0,407	0,2681	Valid
	Item 13	0,315	0,2681	Valid
	Item 14	0,297	0,2681	Valid
	Item 15	0,283	0,2681	Valid
	Item1	0,533	0,2681	Valid
	Item 2	0,600	0,2681	Valid
	Item 3	0,343	0,2681	Valid
	Item 4	0,562	0,2681	Valid
	Item 5	0,633	0,2681	Valid
	Item 6	0,562	0,2681	Valid
	Item 7	0,521	0,2681	Valid
<i>Etika Kerja (X-1)</i>	Item 8	0,606	0,2681	Valid
	Item 9	0,655	0,2681	Valid
	Item 10	0,429	0,2681	Valid
	Item 11	0,429	0,2681	Valid
	Item 12	0,156	0,2681	Valid
	Item 13	0,335	0,2681	Valid
	Item 14	0,316	0,2681	Valid
	Item 15	0,385	0,2681	Valid
	Item1	0,724	0,2681	Valid
	Item 2	0,660	0,2681	Valid
	Item 3	0,624	0,2681	Valid
	Item 4	0,666	0,2681	Valid
	Item 5	0,664	0,2681	Valid
	Item 6	0,788	0,2681	Valid
<i>Kemampuan Komunikasi (X-2)</i>	Item 7	0,703	0,2681	Valid
	Item 8	0,653	0,2681	Valid
	Item 9	0,556	0,2681	Valid
	Item 10	0,660	0,2681	Valid
	Item 11	0,567	0,2681	Valid
	Item 12	0,543	0,2681	Valid
	Item 13	0,420	0,2681	Valid
	Item 14	0,340	0,2681	Valid
	Item 15	0,337	0,2681	Valid
	Item1	0,420	0,2681	Valid
	Item 2	0,465	0,2681	Valid
	Item 3	0,618	0,2681	Valid
	Item 4	0,667	0,2681	Valid
<i>Komitmen Organisasi (Z)</i>	Item 5	0,466	0,2681	Valid
	Item 6	0,500	0,2681	Valid
	Item 7	0,590	0,2681	Valid
	Item 8	0,623	0,2681	Valid
	Item 9	0,596	0,2681	Valid
	Item 10	0,718	0,2681	Valid
	Item 11	0,303	0,2681	Valid
	Item 12	0,339	0,2681	Valid

Item 13	0,447	0,2681	Valid
Item 14	0,335	0,2681	Valid
Item 15	0,274	0,2681	Valid

Sumber : Pengolahan Kuisisioner 2024

Tabel 5 yakni hasil pengujian validitas atas terhadap 60 item pertanyaan, maka setelah dilakukan hasil pengujian validitas nampak bahwa semua item pertanyaan sudah valid, dikatakan sudah valid karena nilai R_{hit} lebih besar dari R_{tabel} ($R_{hit} > 0,2681$).

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Reabilitas Pernyataan
Reabilitas Variabel Efektivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,743	16

Reabilitas Variabel *Etika Kerja*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,720	16

Reabilitas Kemampuan Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,749	16

Reabilitas Komitmen Organisasi

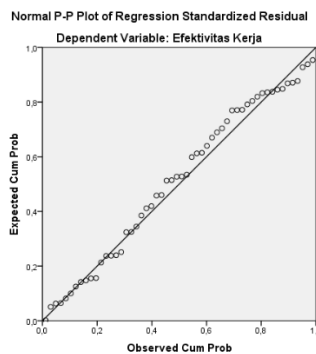
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,727	16

Sumber : Pengolahan Kuisisioner 2024

Dari keterangan tabel IV.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$. dengan demikian variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada Gambar 1 menunjukkan hasil Uji Normalitas dengan pendekatan grafik diatas, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik.

Tabel 7. Hasil Uji Nomalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,89048555
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,061
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* dari semua variabel penelitian adalah lebih besar dari nilai signifikan (0,05) atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas pada data penelitian. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance value* dan *Varian Inflation factor (VIF)*. Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF (*Varian inflation factor*) > 10. Sebaliknya jika nilai VIF (*Varian inflation factor*) <10, maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Data

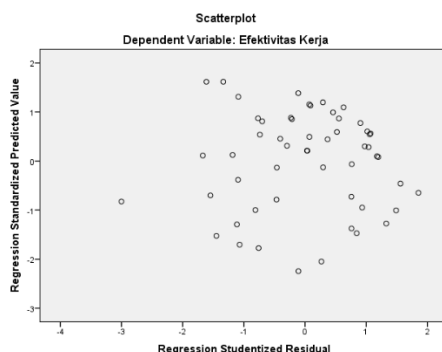
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	7,230	13,870		1,386	,172					
Etika Kerja	,377	,152	,301	2,472	,017	,468	,330	,276	,836	1,196
Kemampuan Komunikasi	,412	,120	,423	3,442	,001	,550	,438	,384	,821	1,218
Komitmen Organisasi	,357	,130	,349	2,435	,025	,399	,321	,279	,975	1,026

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Pengolahan Kuisioner 2024

Pada Tabel 8 terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendekati ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Kuisisioner 2024

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi homoskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS for windows, maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 9, berikut ini:

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	ized Coefficients Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,230	13,870		1,386	,172					
Etika Kerja	,377	,152	,301	2,472	,017	,468	,330	,276	,836	1,196
Kemampuan Komunikasi	,412	,120	,423	3,442	,001	,550	,438	,384	,821	1,218
Komitmen Organisasi	,357	,130	,349	2,435	,025	,399	,321	,279	,975	1,026

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 9, diketahui pada kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) maka dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,230 + 0,377X_1 + 0,412X_2 + 0,357 X_2 + e$$

1. Konstanta(α) = 7,230 ini menunjukkan bahwa jika variabel Etika kerja, kemampuan komunikasi dan komitmen organisasi dianggap konstan maka Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Maimun sebesar 7,230.
2. Koefisien b_1 (X_1) = 0,377, menunjukkan bahwa jika variabel kemampuan komunikasi dan komitmen organisasi konstan maka Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Maimun sebesar 0,377.
3. Koefisien b_2 (X_2) = 0,412, menunjukkan bahwa jika variabel Etika kerjakomitmen organisasi dianggap konstan maka Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Maimun sebesar 0,412.

4. Koefisien b_3 (X_3) = 0,357, menunjukkan bahwa jika variabel Etika kerja, kemampuan komunikasi dianggap konstan maka Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Maimun sebesar 0,357.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Tahap I : (Variabel bebas dan Mediasi terhadap Variabel terikat)

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 10, sebagai berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,230	13,870		1,386	,172					
Etika Kerja	,377	,152	,301	2,472	,017	,468	,330	,276	,836	1,196
Kemampuan Komunikasi	,412	,120	,423	3,442	,001	,550	,438	,384	,821	1,218
Komitmen Organisasi	,357	,130	,349	2,435	,025	,399	,321	,279	,975	1,026

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Etika Kerja dengan koefisien regresi 0377, selanjutnya diperoleh nilai t_{hit} sebesar 2,472 dengan t_{tabel} 2,00856. Membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} , atas dasar tersebut dijelaskan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Mainun
2. Variabel kemampuan komunikasi dengan koefisien regresi 0,412, selanjutnya diperoleh nilai t_{hit} sebesar 3,442 dengan t_{tabel} 2,00856. Membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} , atas dasar tersebut dijelaskan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Mainun
3. Variabel Komitmen Organisasi dengan koefisien regresi 0,357, selanjutnya diperoleh nilai t_{hit} sebesar 2,435 dengan t_{tabel} 2,00856. Membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} , atas dasar tersebut dijelaskan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Mainun.

Tahap II : Variabel Bebas Terhadap Variabel Mediasi

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel IV.15 sebagai berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,429	11,127		,419	,530					
Etika Kerja	,401	,164	,393	5,618	,000	,325	,316	,285	,842	1,188
Kemampuan Komunikasi	,545	,128	,372	5,140	,000	,335	,303	,258	,842	1,188

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Etika Kerja dengan koefisien regresi 0,401, selanjutnya diperoleh nilai t_{hit} sebesar 5,618 dengan t_{tabel} 2,00758. Membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} , atas dasar tersebut dijelaskan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Camat Medan Mainun
2. Variabel kemampuan komunikasi dengan koefisien regresi 0,545, selanjutnya diperoleh nilai t_{hit} sebesar 5,140 dengan t_{tabel} 2,00758. Membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} , atas dasar tersebut dijelaskan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Camat Medan Mainun

Uji Simultan (Uji-F)

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($3:92$) = 2,70. Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	489,132	3	163,044	10,162	,000 ^b
Residual	802,202	50	16,044		
Total	1291,333	53			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etika Kerja, Kemampuan Komunikasi

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat hasil Uji F secara simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} = 10,162$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 2,79$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,162 > 2,79$) dan tingkat signifikansi ($0,0105 < 0,05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Etika kerja, kemampuan komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Mainun.

Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS *for windows* dapat dilihat pada Tabel 13 dibawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²) Tahap I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F	df1	df2	
1	,615 ^a	,379	,342	,006	,379	10,162	3	50	,000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etika Kerja, Kemampuan Komunikasi

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 13 diketahui bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,615 sama dengan 61,5 % berarti pengaruh antara variabel (Etika kerja, kemampuan komunikasi dan komitmen organisasi) terhadap Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Mainun sebesar 75,7 % artinya pengaruhnya sangat erat.
2. Nilai R Square 0,379 berarti 37,9 % faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja dapat di jelaskan oleh variabel (Etika kerja, kemampuan komunikasi dan komitmen organisasi) terhadap Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Mainun. Sedangkan sisanya sebesar 62,1 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.
3. *Adjusted R Square* sebesar 0,342 berarti 34,2% faktor-faktor efektivitas kerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel (Etika kerja, kemampuan komunikasi dan komitmen organisasi). Sedangkan sisanya sebesar 31,3 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Berikut hasil pengujian keofisien determinasi tahap II

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²) Tahap II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,760 ^a	,525	,513	,321	,625	11,666	2	51	,000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Komunikasi, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 14 diketahui bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,760 sama dengan 76,0 % berarti pengaruh antara variabel (Etika kerja, kemampuan komunikasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Camat Medan Mainun sebesar 75,7 % artinya pengaruhnya sangat erat.
2. Nilai R Square 0,525 berarti 52,5 % faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja dapat di jelaskan oleh variabel (Etika kerja, kemampuan komunikasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Camat Medan Mainun. Sedangkan sisanya sebesar 47,5 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.
3. *Adjusted R Square* sebesar 0,513 berarti 51,3% faktor-faktor efektivitas kerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel (Etika kerja, kemampuan komunikasi). Sedangkan sisanya sebesar 48,7 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

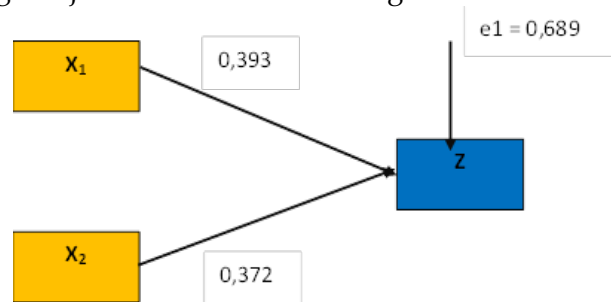
Pengaruh Mediasi

Dalam konsep penelitian ini analisis jalur digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperantarai oleh variabel lain yang disebut variabel mediasi, berikut dijelaskan kedudukan dan analisa variabel mediasi dalam menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel.

Koefisien Jalur Model I

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi model I diketahui besarnya nilai R Square pada model Summary sebesar 0,525 atau 52,5 %, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh X1 dan X2 terhadap Z adalah 52,5 % sementara sisanya 47,5% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Untuk mendapatkan nilai e1 dapat dicari dengan menggunakan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,525} = 0,689$

Pada tabel hasil uji hipotesis, diketahui hasil beta X1 terhadap Z adalah 0,393 dan tabel hasil uji hipotesis, diketahui hasil beta X2 terhadap Z adalah 0,372. Dengan demikian, diperoleh gambar diagram jalur untuk model I sebagai berikut :

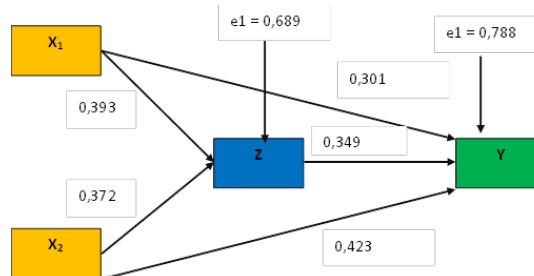


Gambar 3. Diagram Model jalur I

Koefisien Jalur Model II

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi model II diketahui besarnya nilai R Square pada model Summary sebesar 0,379 atau 37,9 %, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh X1 dan X2 Melalui Z terhadap Y adalah 37,9 % sementara sisanya 62,1 % merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Untuk mendapatkan nilai e2 dapat dicari dengan menggunakan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0,379} = 0,788$

Pada tabel hasil uji hipotesis 1, diketahui hasil beta X1 terhadap Y adalah 0,301, hasil uji hipotesis kedua hasil beta X2 terhadap Y adalah 0,423 dan hasil uji hipotesis kelima hasil beta Z terhadap Y adalah 0,349. Dengan demikian, diperoleh gambar diagram jalur untuk model II sebagai berikut :



Gambar 4. Diagram Model jalur II

Berdasarkan diagram jalur model I dan II di atas, maka dapat di uraikan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Z &= b1X1 + b2X2 + e1 && \text{Sub Model I} \\
 &= 0,393 + 0,372 + 0,689 \\
 &= 1,454
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Y &= b1X1 + b2X2 + b3Z1 + e2 && \text{Sub Model II} \\
 &= 0,301 + 0,423 + 0,349 + 0,788 \\
 &= 1,861
 \end{aligned}$$

Berdasarkan di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel X1 secara langsung terhadap Y adalah 0,301. Sedangkan pengaruh variabel X1 secara tidak langsung terhadap Y melalui Z adalah perkalian beta dari jalur langsung yaitu X1 terhadap Z dengan beta Z terhadap Y, artinya $0,393 \times 0,349 = 0,137$. Sehingga total pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,301 + 0,137 = 0,438$

Dalam analisis jalur, pengaruh etika kerja terhadap efektivitas kerja tidak hanya dilihat secara langsung tetapi juga melalui kepuasan sebagai variabel inetervening. Karena koefisien beta dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa etika kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan, dan komitmen organisasi juga mempengaruhi efektivitas kerja

secara signifikan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan baik secara langsung dari etika kerja terhadap efektivitas kerja melalui komitmen organisasi dengan total pengaruh sebesar 0,438.

Berdasarkan di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel X2 secara langsung terhadap Y adalah 0,423. Sedangkan pengaruh variabel X2 secara tidak langsung terhadap Y melalui Z adalah perkalian beta dari jalur langsung yaitu X2 terhadap Z dengan beta Z terhadap Y, artinya $0,372 \times 0,349 = 0,130$. Sehingga total pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,423 + 0,130 = 0,553$.

Dalam analisis jalur pengaruh kemampuan komunikasi terhadap efektivitas kerja juga dianalisis melalui komitmen organisasi. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi adalah signifikan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja, dengan total pengaruh sebesar 0,553.

Pembahasan

Variabel Etika Kerja dengan koefisien regresi 0,377, selanjutnya diperoleh nilai t_{hit} sebesar 2,472 dengan t_{tabel} 2,00856. Membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} , atas dasar tersebut dijelaskan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Mainun.

Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etika kerja yang tinggi keinginannya menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan masukan ide di tempat bekerja. Sehingga semua kerjaan yang ada atau tugas yang telah di bagi dapat dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa mengesampingkan nilai dan norma etika pada saat melakukan pekerjaan. Pada dasarnya setiap pekerjaan yang dilakukan dengan berdasrakan pada nilai nilai etika kerja yang baik akan berdampak positif pada Efektivitas kerja dan hasil kerja yang memuaskan maka dari itu Etika kerja yang ada dalam kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara sangat penting demi terciptanya efektivitas kerja yang baik. Menurut Cahyasumirat (2006, hal. 53) Etika kerja yang baik dapat menimbulkan dampak yang baik bagi kinerja serta Efektifitas Kerja dikarenakan Etika Kerja yang baik merupakan salah satu pilar utama dalam menunjang Efektivitas Kerja pegawai.

Variabel kemampuan komunikasi dengan koefisien regresi 0,412, selanjutnya diperoleh nilai t_{hit} sebesar 3,442 dengan t_{tabel} 2,00856. Membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} , atas dasar tersebut dijelaskan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Mainun.

Komunikasi intern atau komunikasi didalam kantor dapat berupa komunikasi secara formal maupun non-formal. Ketika bekerja, antar pegawai pasti akan melakukan komunikasi entah itu komunikasi dengan pimpinan, dengan bawahan maupun dengan rekan. Di era yang sudah canggih ini, komunikasi dalam organisasi dipermudah dengan adanya gadget atau smartphone yang semua orang atau pegawai sudah memiliki. Hampir di semua bagian mempunyai grup sendiri untuk berkoordinasi dengan rekannya. Namun, tidak cukup hanya dengan menggunakan alat komunikasi saja. Untuk menghindari mis komunikasi, organisasi harus tetap mempertahankan pertemuan yang dilakukan setiap bulan atau periode untuk rapat koordinasi membahas perkembangan organisasi maupun pembahasan yang insidental atau mendadak.

Fauziah Nur Simamora (2018) dalam peenelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambah Kota Sibolga komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas

kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,304. Organisasi dalam mencapai tujuannya pasti memerlukan koordinasi antar pegawai untuk dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan. Dengan informasi yang berjalan dengan lancar, maka seseorang dalam pengambilan keputusan pun akan lebih cepat dan tepat. Jika pengambilan keputusan sudah tepat maka organisasi akan mencapai tujuannya dengan baik. Hasil penelitian Franky Ramli Mokodompit (2013) menunjukkan bahwa pengaruh variabel komunikasi organisasi berhubungan secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Memora Anoa Indah dimana komunikasi organisasi disini dapat dijelaskan bahwa adanya komunikasi diantara karyawan, keterbukaan informasi, frekuensi berkomunikasi yang sering dilakukan dan adanya suatu kerjasama yang dilakukan oleh karyawan sehingga berhubungan secara signifikan.

Variabel Komitmen Organisasi dengan koefisien regresi 0,357, selanjutnya diperoleh nilai t_{hit} sebesar 2,435 dengan t_{tabel} 2,00856. Membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} , atas dasar tersebut dijelaskan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Mainun.

Organisasi membutuhkan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi, etos kerja yang tinggi dan komitmen terhadap organisasi yang kuat untuk organisasi. Dengan komitmen yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan dalam organisasi akan dikerjakan dengan baik dan benar sesuai dengan arahan atau prosedur. Organisasi juga harus dapat ikut menjaga pegawainya agar merasa mempunyai rasa kepemilikan dalam organisasi yang akan membuat pegawai merasa nyaman. Jika sudah merasa nyaman maka pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan cepat dan tepat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan mudah. Resi Yudhaningsih (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa efektivitas kerja yang baik akan sangat sulit diperoleh apabila karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan, komitmen merupakan alasan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja di perusahaan.

Penelitian oleh Martharezza Dwi Gatra (2017) juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas kerja. Diungkapkan Agung Prihantoro (2012) dalam penelitiannya bahwa komitmen (memiliki hasrat, memiliki kemauan, serta memiliki ikatan emosional) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

Variabel Etika Kerja dengan koefisien regresi 0,401, selanjutnya diperoleh nilai t_{hit} sebesar 5,618 dengan t_{tabel} 2,00758. Membandingkan kedua nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} , atas dasar tersebut dijelaskan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Camat Medan Mainun

Etika kerja merupakan pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan demi kepuasan diri. Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Hairunnisa, 2020); (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen et al., 2017), (Bhastary, 2020) dan (Archandar, 2010) yang menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasi mempunyai kaitan dengan beberapa variable. Namun, diantara para pakar memberikan penekanan pada aspek yang beragam. Namun peneliti hanya akan mengambil mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasi. Orang yang mendapatkan baik dalam komunikasi lebih tinggi cenderung merasa tinggi komitmen organisasinya. Affective commitment adalah komitmen yang timbul karena kedekatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan keterlibatan aktif dalam

organisasi. Continuance commitment didasarkan pada persepsi pekerja atas kerugian yang akan diperoleh apabila meninggalkan organisasi sedangkan normative commitment berkaitan dengan perasaan pekerja terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hasil penelitian tersebut yang membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan dan bersifat positif antara variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi terbukti koefisien regresi X dan Y sebesar 0,691 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komunikasi interpersonal, maka nilai komitmen organisasi bertambah sebesar 0,691. Dan setelah diuji memang terbukti adanya pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. nilai korelasi / hubungan (R) sebesar 0,704. Dari hasil tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,496. Artinya, variabel bebas (komunikasi interpersonal) memiliki pengaruh sebesar 49,6 % terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).

Berdasarkan di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel X1 secara langsung terhadap Y adalah 0,301. Sedangkan pengaruh variabel X1 secara tidak langsung terhadap Y melalui Z adalah perkalian beta dari jalur langsung yaitu X1 terhadap Z dengan beta Z terhadap Y, artinya $0,393 \times 0,349 = 0,137$. Sehingga total pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,301 + 0,137 = 0,438$

Dalam analisis jalur, pengaruh etika kerja terhadap efektivitas kerja tidak hanya dilihat secara langsung tetapi juga melalui kepuasan sebagai variabel intervening. Karena koefisien beta dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa etika kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan, dan komitmen organisasi juga mempengaruhi efektivitas kerja secara signifikan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan baik secara langsung dari etika kerja terhadap efektivitas kerja melalui komitmen organisasi dengan total pengaruh sebesar 0,438.

Berdasarkan di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel X2 secara langsung terhadap Y adalah 0,423. Sedangkan pengaruh variabel X2 secara tidak langsung terhadap Y melalui Z adalah perkalian beta dari jalur langsung yaitu X2 terhadap Z dengan beta Z terhadap Y, artinya $0,372 \times 0,349 = 0,130$. Sehingga total pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,423 + 0,130 = 0,553$.

Dalam analisis jalur pengaruh kemampuan komunikasi terhadap efektivitas kerja juga dianalisis melalui komitmen organisasi. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi adalah signifikan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja, dengan total pengaruh sebesar 0,553.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Medan Mainun, diperoleh beberapa kesimpulan penting. Pertama, variabel etika kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,377 dan nilai thitung 2,472 yang lebih besar dari ttabel 2,00856. Kedua, kemampuan komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,412 dan thitung 3,442 yang lebih besar dari ttabel. Ketiga, komitmen organisasi memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan koefisien regresi 0,357 dan nilai thitung 2,435. Keempat, etika kerja terbukti memengaruhi komitmen organisasi secara signifikan, sebagaimana terlihat dari koefisien regresi 0,401 dan thitung 5,618. Kelima, kemampuan komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi 0,545 dan thitung 5,140. Keenam, hubungan antara etika kerja dan efektivitas kerja terbukti signifikan secara tidak langsung melalui

komitmen organisasi, dengan total pengaruh sebesar 0,438. Ketujuh, kemampuan komunikasi memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja, dengan total pengaruh sebesar 0,553. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar Kantor Camat Medan Mainun terus meningkatkan etika kerja pegawai, mengingat kontribusi variabel ini dalam membentuk efektivitas kerja tergolong kecil dan masih dapat ditingkatkan. Selain itu, perlu dilakukan pembenahan terhadap kemampuan komunikasi karyawan, khususnya dalam hal kemampuan berinteraksi dan melayani masyarakat dengan baik, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan publik.

Referensi :

- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (studi perusahaan bumx di Semarang). *Jurnal*
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). UNVEILING THE ANTECEDENTS OF SUSTAINABLE PERFORMANCE: INSIGHTS FROM HOSPITALITY INDUSTRY MANAGERS.
- As'ad, A., Tiong, P., & Sani, A. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Study Empirik Beberapa Café di kota Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 51-62.
- Chandra, Ricky Marcelino, Michael Kurniawan Sudjipto, and Erica Adriana. "Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir." *Student Research Journal* 1.3 (2023): 372-384.
- Erinka Fitria, Firda. *Pengaruh Totalitas, Loyalitas, Dan Etos Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo*. Diss. Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2020.
- Ernawan, Erni R. "Business ethics etika bisnis: dalam menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN." (2016). Hutapea, Parulian, and M. B. A. Nurianna Thoha. *Kompetensi plus*. Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Indrawan, Muhammad Isa. "Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan." *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu* 10.2 (2019): 1851-1857.
- Lubis, P. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alindobaja Perkasa Medan. *Jurnal Ilmiah "Jumansi Stindo" Medan*, 13(2), 193-202.
- Lubis, P. Rizal. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alindobaja Perkasa Medan." *Jurnal Ilmiah "Jumansi Stindo" Medan* 13.2 (2020): 193-202
- Lubis, P. Rizal. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alindobaja Perkasa Medan." *Jurnal Ilmiah "Jumansi Stindo" Medan* 13.2 (2020): 193-202
- Maharani, Intan, and Suryono Efendi. "pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 13.2 (2017).
- Massora, Agustina. "Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Jasamarga (Persero), Tbk. Cabang Jagorawi." *JURNAL MANAJEMEN FE-UB* 4.2 (2016).
- Masyithah, Syarifah Mauli, M. Adam, and Mirza Tabrani. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya

- pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh." *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES 9.1* (2018): 50-59.
- Mundung, Joseph, and Femmy Tulusan. "Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kelurahan Bahu." *Jurnal Administrasi Publik 2.30* (2015).
- Nasution, Ali Hanafiah, and Dian Islamiati. "Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sealtek Prima Perkasa." *Dynamic Management Journal 6.1* (2022): 10-20.
- Ningsih, Putri Wahyu, Hadi Sunaryo, and Mohammad Rizal. "Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen 10.07* (2021).
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita, 6*(3), 201-213.
- Nst, Venny Fraya Hartin, Jonner Lumban Gaol, and Muhammad Ansori Lubis. "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan." *Jurnal Prointegrita 6.3* (2022): 201-213.
- Nurandini, Arina, and Eisha Lataruva. Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta). Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2014.
- Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir*. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2012.
- Putra, Nicky. "Strategi Komunikasi Pemasaran Pt Sumatera Satu Media Dalam Meningkatkan Jumlah Customer Event Organizer."
- Rubai'ah, Wilda Siti, and Rini Lestari. "Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan." *Bandung Conference Series: Accountancy*. Vol. 2. No. 1. 2022.
- Rusdian, S., & Diandra, P. N. (2024). The Influence Of Leadership On Employee Performance (Study On Perumda Bpr Garut). *JHSS (Journal Of Humanities And Social Studies), 4*(2), 282-285. DOI: [10.33751/jhss.v8i2.9143](https://doi.org/10.33751/jhss.v8i2.9143)
- Sari, Sentia Widya. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Meubel Purnama Martapura*. Diss. Universitas Islam Kalimantan MAB, 2020.
- Setiawan, Fikri Husaeni, Elin Herlina, and Risna Kartika. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis)." *Business Management and Entrepreneurship Journal 3.2* (2023): 140-149.
- Singal, J. D. (2008). *Sistem Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Dalam Kebijakan Penempatan Jabatan Struktural Di Provinsi Sulawesi Utara* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Subroto, Setyowati. "Etika, Etos Kerja dan Sikap Professional dalam Bisnis." *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi 4.2* (2013)
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Teresa, R. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan CV Karya Taruna Teknik. *Prosiding Working Papers Series In Management, 9*.
- Undang-Undang, R. I. "No 8 tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian." Jakarta: Prestasi Pustakarya (2014).
- Yakin, I. H., Supriatna, U., Rusdian, S., & Global Akademia, M. (2023). Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif). *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*.
- Yusuf Tojiri, M. M., Putra, H. S., & Nur Faliza, S. E. (2023). *Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data*. Takaza Innovatix Labs.