



---

## Pengaruh Integritas Kerja Dan Komunikasi Efektif Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Palangga Kab. Gowa

**Tria Haryuni Dammar**

Manajemen, STIE AMKOP Makassar

[triadammar@gmail.com](mailto:triadammar@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of work integrity and effective communication on employee performance within a public organizational setting. Using a quantitative approach with a survey method, data were collected from 45 employees through questionnaires. The data were analyzed using validity testing, reliability testing, descriptive statistics, and multiple linear regression. The results indicate that both work integrity and effective communication significantly and positively affect employee performance, either partially or simultaneously. This study highlights the importance of strengthening integrity values and fostering an open communication culture within public institutions to enhance performance and service quality.*

**Keyword:** *integrity; communication; employee performance; public service; organizational behavior.*

### **PENDAHULUAN**

Kantor kecamatan berperan sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Namun, masih ditemukan berbagai tantangan seperti kurangnya komunikasi efektif antarpegawai, koordinasi yang lemah, serta belum optimalnya penerapan integritas dalam pelaksanaan tugas. Integritas kerja yang mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan kedisiplinan diyakini berperan penting dalam membentuk perilaku kerja profesional. Demikian pula komunikasi efektif berpengaruh besar pada kelancaran koordinasi internal.

Permasalahan tersebut mendorong pentingnya penelitian untuk mengukur pengaruh integritas kerja serta komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis dan praktis, penelitian ini signifikan untuk memberikan masukan dalam perbaikan manajemen SDM pada instansi pemerintah. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Integritas didefinisikan sebagai keselarasan antara tindakan, nilai, dan prinsip moral seseorang. Individu berintegritas tinggi cenderung bekerja secara konsisten, jujur, dan

bertanggung jawab. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja dan perilaku organisasi.

Komunikasi efektif mencakup kejelasan informasi, umpan balik, penggunaan media komunikasi yang tepat, serta keterbukaan dalam proses penyampaian pesan. Dalam organisasi publik, komunikasi efektif terbukti meningkatkan koordinasi, mengurangi konflik, dan memperkuat kerja sama tim.

Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pelaksanaan tugas. Faktor internal (motivasi, kemampuan, sikap) dan eksternal (lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi) berkontribusi besar terhadap kinerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pallangga berjumlah 45 orang, sehingga teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Instrumen berupa kuesioner skala Likert 1–5. Analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, regresi linear berganda, uji t, dan uji F menggunakan SPSS 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Integritas Kerja (X1)	X1.1	0.765	0.294	Valid
	X1.2	0.682	0.294	Valid
	X1.3	0.751	0.294	Valid
	X1.4	0.679	0.294	Valid
	X1.5	0.624	0.294	Valid
Komunikasi Efektif (X2)	X2.1	0.729	0.294	Valid
	X2.2	0.722	0.294	Valid
	X2,3	0.820	0.294	Valid
	X2.4	0.764	0.294	Valid
	X2.5	0.726	0.294	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.707	0.294	Valid
	Y2	0.623	0.294	Valid
	Y3	0.643	0.294	Valid
	Y4	0.658	0.294	Valid
	Y5	0.668	0.294	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Dari hasil pengujian Validitas pada tabel diatas, kuesioner yang terdiri dari 3 variabel ada 15 pernyataan yang telah diisi oleh 45 responden pada penelitian ini. Dari hasil perhitungan pada Uji Validasi dapat dilihat setiap pernyataan dari masing- masing variabel menunjukkan r hitung > r table = 0,294 sehingga hasil dari Uji Validitas terhadap semua pernyataan dari masing masing variabel adalah valid.

**Pengaruh Integritas Kerja Dan Komunikasi Efektif Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Palangga Kab. Gowa**

---

### Uji Reliabilitas

#### Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Integritas Kerja (X1)	0.741	<i>Reliabel</i>
Komunikasi efektif (X2)	0.805	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0.676	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel Integritas Kerja (X1), Komunikasi Efektif (X2), Kinerja(Y) ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ . Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

### Analisi Regresi Berganda

#### Hasil Regresi Linear Berganda

##### Uji Koefisien

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,968	0,878		5,662	0,000
	Integritas Kerja	0,946	0,066	1,139	14,418	0,000
	Komunikasi Efektif	0,208	0,058	0,281	3,561	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan hasil pada tabel *Coefficients*, persamaan regresi di atas menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

## Uji T

### Hasil Pengujian Uji T (X1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,460	0,976		4,568	0,000
	Integritas Kerja	0,769	0,048	0,925	15,973	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan Tabel diatas, hasil uji *t* (parsial) menunjukkan bahwa variabel Integritas Kerja (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai *t* hitung yang diperoleh adalah sebesar 15,973, sementara nilai *t* tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan tertentu adalah 2,015. Karena nilai  $|t \text{ hitung}| = 15,973 > t \text{ tabel} = 2,015$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, variabel Integritas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Hasil Pengujian Uji T (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,425	1,819		6,281	0,000
	Komunikasi Efektif	0,431	0,091	0,584	4,716	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.X, hasil uji *t* (parsial) menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Efektif (X<sub>2</sub>) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai *t* hitung yang diperoleh adalah 4,716, sedangkan *t* tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (df) tertentu adalah sebesar 2,015. Karena nilai  $|t \text{ hitung}| = 4,716 > t \text{ tabel} = 2,015$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, Komunikasi Efektif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## Uji F

### Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274,945	2	137,473	168,555	.000 <sup>b</sup>
	Residual	34,255	42	0,816		
	Total	309,200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

**b. Predictors: (Constant), Komunikasi Efektif, Integritas Kerja**

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 168,555 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima. Artinya, secara simultan (bersama-sama), variabel Komunikasi Efektif dan Integritas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

## **PEMBAHASAN**

### **a. Pengaruh Integritas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan (Tabel 4.8), diketahui bahwa variabel Integritas Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 15,973, lebih besar dari t tabel sebesar 2,015. Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Integritas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,769 menunjukkan bahwa pengaruhnya bersifat positif. Artinya, semakin tinggi integritas kerja yang dimiliki pegawai—seperti sikap jujur, tanggung jawab, mematuhi aturan, dan konsistensi antara ucapan dan tindakan—maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai.

### **b. Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa Komunikasi Efektif ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t hitung 4,716, lebih besar dari t tabel 2,015. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa Komunikasi Efektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,431 menunjukkan bahwa pengaruhnya positif.

### **c. Pengaruh Simultan Integritas Kerja dan Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.10, diperoleh nilai F hitung sebesar 168,555 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa secara simultan, variabel Integritas Kerja dan Komunikasi Efektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **KESIMPULAN**

Integritas kerja menjadi faktor penentu kinerja karena pegawai yang menjunjung nilai moral cenderung menunjukkan tanggung jawab lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa integritas meningkatkan profesionalisme. Komunikasi efektif juga terbukti berperan penting dalam memperlancar koordinasi dan menyelesaikan pekerjaan secara kolaboratif. Hasil ini selaras dengan teori manajemen yang menyatakan bahwa komunikasi adalah elemen utama dalam efektivitas organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. S. P. (2022). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.  
Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). **Organizational Behavior**. New Jersey: Pearson.

Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif**. Bandung: Alfabeta.

Sarah, D., & Waluyo, M. (2020). Effective communication in public organizations. *Journal of Public Administration*, 4(2), 115–124.



Published by Journal of Management  
and Business Accounting | This is an open access  
article distributed under the Creative Commons Attribution  
License. Copyright @2025 by the Author(s).