

## **KEPEMIMPINAN ETIKAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Yeti Maisaroh<sup>1</sup>, Muhlis Hafel<sup>2</sup>, Syahrudin Hattab<sup>3</sup>**

Universitas Terbuka<sup>1,2</sup>, Universitas Tadulako<sup>3</sup>

yetimasaal@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan etikal dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Papua Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bersifat objektif dalam melakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Papua Barat. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan kuisioner dengan menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif. Hasil penelitian, secara simultan, Komunikasi dan Kepemimpinan Etikal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan Komunikasi dan Kepemimpinan Etikal akan meningkatkan Kinerja Pegawai secara rata-rata. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah positif. Artinya, peningkatan variabel bebas akan meningkatkan variabel terikat. Nilai koefisien regresi yang besar menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lebih besar. Simpulan, Kepemimpinan Etikal maupun Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kepemimpinan Etikal, Komunikasi.

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine ethical leadership and communication together on employee performance at the West Papua Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights. This research uses a quantitative approach because it is objective in testing hypotheses. This research was carried out at the West Papua Ministry of Law and Human Rights Regional Office. Data collection techniques include observation, interviews, and questionnaires using descriptive statistical data analysis techniques. The research results, simultaneously that communication and Ethical Leadership have a significant influence on Employee Performance. Improved Communication and Ethical Leadership will increase Employee Performance on average. A positive regression coefficient value indicates that the relationship between the independent variable and the dependent variable is positive. This means that increasing the independent variable will increase the dependent variable. A large regression coefficient value indicates that the influence of the independent variable on the dependent variable is greater. In conclusion, Ethical Leadership and Communication have a significant and positive influence on Employee Performance.*

*Keywords: Communication, Employee Performance, Ethical Leadership.*

### **PENDAHULUAN**

Kapabilitas organisasi agar tumbuh dan meningkat sangat bergantung pada kemampuan karyawan atau pegawainya dalam hal memanfaatkan sumber daya yang

tersedia untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka dalam kerangka kerja yang telah ditetapkan demi pertumbuhan organisasi (Rulinawaty et al., 2022).

Peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh. Sangat penting bagi bawahan namun kebijakannya tidak mengabaikan peran bawahan dalam organisasi. Pegawai yang berperan sebagai bawahan melaksanakan berbagai macam pekerjaan dan bertanggung jawab pada tugas serta tanggung jawab yang menuntut motivasi dan dukungan untuk menumbuhkan semangat dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai (Andriani & Djamil, 2018; Brady & Cronin, 2001).

Kinerja merupakan tingkat akumulasi hasil dari dua hal penting yaitu kualitas juga kuantitas terhadap suatu kegiatan yang di laksanakan oleh individu, beberapa individu dalam organisasi; dilaksanakan sesuai alur dan proses yang telah ditetapkan serta serta pada pengevaluasiannya, pegawai dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara baik dan bijaksana (Rulinawaty et al., 2022). Hasil kegiatan kelembagaan sering tidak sesuai yang diharapkan. Sering dijumpai indiscipliner, pekerjaan yang tidak efektif dan efisien pun proses pelaksanaan tidak sesuai mekanisme dan prosedur. Kinerja pegawai menjadi dasar ukuran proses manajemen selanjutnya; bisa terkait kebijakan *reward* dan *punishment*. Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai. Pertanyaan ini sangat penting dan menjadi pergumulan utama setiap organisasi, termasuk pada Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Papua Barat (Bahaudin, 2020; Husnawati, 2006).

Berdasarkan kinerja aparatur sipil Negara, gejala yang ada membuktikan bahwa masih rendahnya kinerja aparatur sipil Negara yang ditunjukkan dalam organisasi. Salah satu sikap yang mencerminkan tanggung jawab seorang aparatur terhadap tugas tugasnya adanya melalui kedisiplinan. Ada banyak temuan teoritis menginformasikan hubungan dan pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja. Berbagai faktor mempengaruhi Kinerja pegawai contohnya kepemimpinan dan Komunikasi. Faktor kepemimpinan yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara menunjukkan pentingnya sosok pemimpin yang efektif dan mampu memobilisasi orang lain supaya seefektif mungkin bekerja (Rivai, 2004). Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja sangatlah erat. Kehadiran pimpinan sebagai atasan dan pegawai sebagai bawahan adalah unsur pertama dalam sebuah organisasi. Kedua pihak saling memiliki ketergantungan dan saling membutuhkan sehingga keberadaan keduanya tidak dapat dipisahkan (Mus et al., 2018; Nawar, 2022).

Oleh karena itu pengukuran terhadap kinerja pegawai pada pimpinan ataupun bawahan perlu di lakukan. Sosok bawahan akan dinilai kinerjanya melalui standart yang telah di tetntukan di organisasi, apakah pantas memperoleh penghargaan atau hukuman. Begitu juga sebaliknya kinerja seorang pemimpin juga dinilai, apakah pemimpin tersebut menggambarkan sosok pribadi yang bisa di jadikan role model, dapat memberikan motivasi dalam bekerja lebih baik, dapat menumbukan bawahannya sesuai kemampuannya,serta lain sebagainya (Rulinawati et al., 2024). Oleh sebab itu, pemimpin adalah sosok yang mampu bertanggung jawab mengatasi segala macam kesulitan dalam organisasi. Watunglawar dan Leba menginformasikan bahwa kepemimpinan etikal berpengaruh terhadap kinerja (Rulinawaty et al., 2024).

Selain kepemimpinan etikal, komunikasi memiliki hubungan dalam mempengaruhi Kinerja pegawai (Bramantyo, 2010; Watunglawar & Leba, 2020). Pemimpin dan bawahan harus saling menjalin komunikasi yang baik untuk menciptakan di dalam kelompok semangat kerja (Danim, 2004). Pace & Faules, (2000), menyebutkan beberapa jenis komunikasi, yakni: komunikasi ke bawah, dimana komunikasi organisasi bercerita perihal informasi yang berpindah dengan cara baku dari sosok otoritasnya yang

lebih tinggi kepada otoritasnya orang yang lebih rendah; Komunikasi ke atas di mana informasi beranjak mulai dari satu jabatan otoritasnya orang yang lebih rendah kepada otoritasnya lebih tinggi; komunikasi horizontal yakni informasi yang beranjak antara orang – orang juga jabatan yang sama tingkat otoritasnya; komunikasi lintas saluran yakni informasi yang beranjak antara orang-orang juga jabatan yang bukan menjadi atasan maupun bawahan antara satu dan yang lainnya serta mereka menduduki bagian fungsional yang tidak sama. Komunikasi horizontal juga lintas saluran biasa disebut dengan (*crosswise communication*) komunikasi menyilang. Komunikasi yang baik, baik dengan cara vertikal maupun horizontal akan sangat membantu pencapaian tujuan organisasi (Rulinawaty et al., 2024).

Berdasarkan pentingnya peningkatan kinerja dan temuan empiris yang menginformasikan pengaruh kepemimpinan etikal juga komunikasi terhadap kinerja, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Papua Barat melalui judul penelitian yaitu: Pengaruh Kepemimpinan Etikal dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Papua Barat, untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan etikal dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Rancangan penelitian ini merupakan rancangan penelitian non eksperimen dengan jenis penelitiannya adalah eksplanatoris. Metode utama penelitian ini adalah metode survey, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisiner sebagai alat pengumpulan data pokok. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Papua Barat berjumlah 100 orang. Teknik penentuan sampel berdasarkan teori Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 81 orang.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan kuisiner. Angket yang disusun dalam penelitian ini berisi pertanyaan tentang kepemimpinan etikal, komunikasi dan kinerja pegawai. Jenis angket adalah berstruktur dengan pertanyaan yang disusun dengan sejumlah alternatif jawaban. Analisis data dilakukan secara statistik diskriptif dan statistik inferensial. Deskripsi statistik di sini akan menjelaskan tentang variable-variabel penelitian yang meliputi kepemimpinan etikal, komunikasi dan kinerja. Statistik inferensial dilakukan dengan uji regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor (X1 dan X2) terhadap variabel kriterium Y.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1.  
Analisis Regresi Sederhana Variabel Kepemimpinan Etikal dengan Kinerja Pegawai

Variabel	N	Std. Error	t	Sig.
Komunikasi Etikal	81	0.855	14.544	0.000

Hasil penelitian ditemukan bahwa Kepemimpinan Etikal memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai..

Tabel 2.

## Analisis Regresi Sederhana Variabel Komunikasi dengan Kinerja Pegawai

Variabel	N	Std. Error	t	Sig.
Komunikasi	81	0.174	15.253	0.000

Hasil penelitian menunjukkan nilai t-hitung sebesar 15,253 melebihi nilai kritis t-tabel sebesar  $\pm 1.925$ . : secara signifikan variabel komunikasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Papua Barat. Dengan nilai t-hitung yang positif, ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel komunikasi (X2) dan kinerja pegawai (Y). Artinya, peningkatan dalam variabel komunikasi (X2) dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai (Y).

## PEMBAHASAN

Korelasi antara sub-variabel kepemimpinan etikal (X1.1 hingga X1.10) dengan variabel keseluruhan Kepemimpinan Etikal (X1) sangat tinggi dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa setiap aspek kepemimpinan etikal saling berkaitan erat dan secara kolektif mendefinisikan keseluruhan konsep kepemimpinan etikal. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa Kepemimpinan Etikal memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Rulinawaty, 2022).

Berdasarkan hasil uji F dan interpretasi koefisien regresi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Komunikasi dan Kepemimpinan Etikal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan Komunikasi dan Kepemimpinan Etikal akan meningkatkan Kinerja Pegawai secara rata-rata. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah positif. Artinya, peningkatan variabel bebas akan meningkatkan variabel terikat. Nilai koefisien regresi yang besar menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lebih besar. Penting untuk dicatat bahwa interpretasi koefisien regresi harus dilakukan dengan hati-hati. Interpretasi yang tepat membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang variabel -variabel yang terlibat dalam penelitian.

Korelasi antara sub-variabel kepemimpinan etikal (X1.1 hingga X1.10) dengan variabel keseluruhan Kepemimpinan Etikal (X1) sangat tinggi dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa setiap aspek kepemimpinan etikal saling berkaitan erat dan secara kolektif mendefinisikan keseluruhan konsep kepemimpinan etikal. Hubungan kuat ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada satu aspek kepemimpinan etikal cenderung berkorelasi dengan peningkatan pada aspek lainnya. Signifikansi variabel yang konsisten ( $p\text{-value} < 0.001$ ) menunjukkan bahwa hasil ini sangat dapat diandalkan dan tidak terjadi secara kebetulan.

Secara keseluruhan, tabel korelasi menunjukkan bahwa setiap item dalam Kepemimpinan Etikal (X1.1 hingga X1.10) berkontribusi signifikan terhadap pengukuran total Kepemimpinan Etikal. Uji validitas menunjukkan bahwa koefisien korelasi lebih kecil dari alpha (0.05), sehingga koefisien korelasi dianggap signifikan secara statistik. Korelasi antara sub-variabel komunikasi (X2.1 hingga X2.9) dengan variabel keseluruhan Komunikasi (X2) menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan. Ini memperkuat validitas konsep komunikasi yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas pada variabel Komunikasi (X2) menunjukkan bahwa koefisien korelasi lebih kecil dari alpha (0.05), sehingga koefisien korelasi dianggap signifikan secara statistik (Evelio, 2017).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Uji validitas dan analisis korelasi menunjukkan bahwa semua sub-variabel dalam masing-masing variabel utama (Kepemimpinan Etikal, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai) memiliki korelasi yang sangat kuat dan signifikan dengan total skor variabel utama mereka. Ini berarti bahwa setiap sub-variabel berkontribusi secara signifikan terhadap pengukuran keseluruhan variabel dan memperkuat validitas konsep yang digunakan dalam penelitian. Hasil ini sangat dapat diandalkan karena signifikansi statistiknya yang konsisten ( $p$ -value < 0.001) menunjukkan bahwa hubungan ini bukanlah hasil kebetulan.

## SIMPULAN

Baik Kepemimpinan Etikal maupun Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Korelasi positif antara variabel-variabel ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam Kepemimpinan Etikal dan Komunikasi secara langsung akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil ini sangat dapat diandalkan dengan tingkat signifikansi yang tinggi ( $p$ -value < 0.001).

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Y., & Djamil, M. (2018). Pengaruh kompetensi dan motivasi tenaga kesehatan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kualitas pelayanan di rsud cileungsi. *Indikator*, 2(3), 1–16. <https://www.neliti.com/publications/353441/pengaruh-kompetensi-dan-motivasi-tenaga-kesehatan-melalui-komitmen-organisasi-se>
- Bahaudin, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Layanan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia di Kabupaten Lamongan). *Jekma*, 1(5). <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/JEKMA/article/view/579>
- Brady, M. K., & Cronin, J. J. (2001). Some new thoughts on conceptualizing perceived service quality: A hierarchical approach. *Journal of Marketing*. <https://doi.org/10.1509/jmkg.65.3.34.18334>
- Bramantyo, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Sukses Garmino Bawen. In *Universitas Negeri Semarang, Semarang*.
- Danim, S. (2004). Ekonomi sumber daya manusia. In *Bandung: Pustaka Setia*.
- Evelio, A. de S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kualitas Layanan (Studi Pada Rumah Sakit Referral Maubessi, Timor Leste). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2617. <https://doi.org/10.24843/EEB.2017.v06.i07.p01>
- Husnawati, A. (2006). *Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/15378/>
- Mus, A., Koesmono, T., & Wulani, F. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bobong. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–10. <http://jurnal.wima.ac.id/index.php/KAMMA/article/view/1771>
- Nawar, J. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Pegawai di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara* [FE UMN AL-WASHLIYAH 09

- MAN 2023]. <https://repository.umnaw.ac.id/jspui/handle/123456789/2761>
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2000). *Komunikasi Organisasi: Strategi*.
- Rulinawati, R., Samboteng, L., Wijaya, A., Tahili, M. H., & Halim, R. (2024). Enhancing Trust-Based Governance And Collaborative Innovation Based On Routine Dynamics In Central Sulawesi Province. *Public Policy and Administration*, 23(2), 274–294. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1250392>
- Rulinawaty, R. (2022). Fresh Insights Using Ardl Bound Testing Approach and Analysis of Public Economic Growth Affecting Environmental Quality in Indonesia. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*. <https://doi.org/10.30988/jmil.v6i1.995>
- Rulinawaty, R., Darajat, O., & Sudrajat, A. (2022). Collective Organizational Engagement to Enhance Organizational Performance: Case of Indonesia Office Services. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*. <https://doi.org/10.22146/jkap.66886>
- Rulinawaty, Samboteng, L., Purwanto, A. J., Kuncoro, S., Jasrial, Tahilili, M. H., Efendi, Y., & Karyana, A. (2024). Investigating the influence of the updated DeLone and McLean information system (IS) success model on the effectiveness of learning management system (LMS) implementation. *Cogent Education*, 11(1), 2365611. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/2331186X.2024.2365611>
- Watunglawar, B., & Leba, K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *SOSCIED*, 3(2), 128–136. <https://www.poltekstpaul.ac.id/jurnal/index.php/jsoscied/article/view/263>