



Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima

Aditia Rahmat Gifaris¹, Firmansyah Kusumayadi², Sugeng Widakdo³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2,3}

*Email Korespondensi: aditarahmatgifaris.stiebima22@gmail.com

Diterima: 10-07-2026 | Disetujui: 16-07-2026 | Diterbitkan: 18-07-2026

ABSTRACT

This study aims to determine whether communication and work ethic have a significant effect on employee work effectiveness at the Woha District Office, Bima Regency. The research instrument used was a questionnaire with a Likert scale. The population of this study consisted of all employees of the Woha District Office, Bima Regency, totaling 85 employees, comprising 21 Civil Servants (PNS), 6 Government Employees with Work Agreements (PPPK), and 58 Part-Time PPPK employees. The sample consisted of 85 State Civil Apparatus (ASN), including both PNS and PPPK employees, using the total sampling (saturated sampling) technique. Data were collected through observation, questionnaires, and literature study. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, classical assumption tests, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test with the assistance of SPSS version 26 for Windows. The results indicate that communication has a significant effect on employee work effectiveness, work ethic has a significant effect on employee work effectiveness, and communication and work ethic simultaneously have a significant effect on employee work effectiveness at the Woha District Office, Bima Regency.

Keywords: Communication, Work Ethic, Work Effectiveness.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi dan etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Woha Kabupaten Bima sebanyak 85 pegawai, yang terdiri dari 21 pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), 6 pegawai yang berstatus P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan 58 P3K Paruh Waktu. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 ASN baik yang terdiri dari PNS dan P3K dengan teknik sampling digunakan yaitu Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik total sampling (sampel jenuh) Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji

f dengan bantuan spss versi 26 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, komunikasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor camat woha kabupaten bima.

Kata kunci: Komunikasi, Etos Kerja, Efektivitas Kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Gifariss, A. R., Kusumayadi, F. ., & Widakdo, S. . (2026). Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 5271-5285.
<https://doi.org/10.63822/kw29xd94>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab dengan keberadaan sumber daya manusia, organisasi dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/pegawai sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan pegawai akan dapat bekerja lebih produktif dan professional, (Mustofa et al., 2021). Peningkatan kapasitas manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi kekokohan dan kekompakan organisasi, dengan demikian pekerjaan orang-orang dalam suatu organisasi sangat signifikan dan tidak dapat dipisahkan. (Yulianti et al., 2025) menjelaskan Pencapaian atau kekecewaan tujuan hierarkis tidak sepenuhnya ditentukan oleh pekerjaan orang, itu seharusnya menjadi vital dan tegas dalam tujuan hierarkis karena SDM membawa tujuan kearah pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangatlah perlu diperhatikan, terutama berkaitan dengan struktur organisasi dan kemampuan sumber daya manusia. Struktur organisasi sangat membantu dalam memfungsikan seluruh tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi), sebagaimana yang diharapkan dari visi, misi, dan tujuan instansi pemerintah. Hal ini sejalan dengan pendapat (Lumowa et al., 2025) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi melalui pembagian tugas yang jelas. Selain itu, (Syaharany et al., 2025) menjelaskan bahwa efektivitas kerja dapat tercapai secara optimal apabila didukung oleh organisasi yang efektif, sehingga pimpinan dan pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai tuntutan organisasi dan diimbangi dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan demikian, efektivitas kerja menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat sasaran, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah komunikasi. Menurut (Yansahrita et al., 2023) komunikasi yang baik dapat mempengaruhi perilaku para pegawai, karena komunikasi yang dilakukan melalui respon pegawai dengan pegawai lainnya dalam instansi tersebut. Komunikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam organisasi yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan peningkatan kinerja pegawai. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal, maka setiap pemimpin dalam organisasi diharapkan memiliki komunikasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efektif sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja kerja pegawai. Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja. Komunikasi mampu meningkatkan tingkat keharmonisan kerja dalam suatu instansi, apabila komunikasi efektif dapat memperlancar proses pekerjaan. Mempengaruhi sikap setiap pegawai, apabila komunikasi efektif dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang lebih baik dan itu akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, Selain komunikasi factor lain seperti etos kerja harus ditutamakan.

Etos kerja adalah totalitas kepribadian individu dan kelompok serta cara berekspresi, memandang, meyakini dan memberi makna (Isriansyah et al., 2024). Etos kerja individu atau sekelompok orang menjadi sumber motivasi tindakan mereka. Seseorang dengan etos kerja yang tinggi memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan dan hasil mereka dan karena itu selalu bersemangat memimpin organisasi. Setiap anggota harus memiliki etos kerja untuk menjaga agar kehidupan organisasi tetap aman, tertib dan lancar sedangkan nilai-nilai itu sendiri selalu berubah dan berkembang. Etos kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal yang

membuat seseorang mampu mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Etos kerja merupakan pencapaian yang akan dilakukan oleh pegawai suatu lembaga dalam membangun semangat diri untuk mewujudkan pencapaian maksimal didalam penyelesaian pekerjaan (Anzanie et al., 2025).

Kantor Camat Woha merupakan lembaga yang di bentuk oleh pemerintah dengan tugas pelayanan administrasi masyarakat, seperti pengantar KTP, KK, surat domisili, dan berbagai surat keterangan lainnya. Dalam pelaksanaan pekerjaan di Kantor Camat Woha dibutuhkan efektivitas kerja yang baik sesuai harapan instansinya. Seorang pegawai akan meperoleh kinerja yang baik bila hasil kerja sesuai dengan standar baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan pada objek penelitian di Kantor Camat Woha. Kabupaten Bima, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi dan etos kerja pegawai. Dari aspek komunikasi, masih terdapat kendala berupa kurang efektifnya penyampaian informasi baik antara atasan dan bawahan maupun antar pegawai, yang sering menimbulkan miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas. Hal ini berdampak pada kurangnya koordinasi kerja, ketidaktepatan dalam pembagian tugas, serta keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu, hubungan kerja antarpegawai juga cenderung kurang harmonis karena minimnya interaksi yang mendukung kerja sama tim. Sementara itu, dari aspek etos kerja. masih ditemukan rendahnya tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, serta motivasi kerja beberapa pegawai, yang terlihat dari kurangnya inisiatif dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, sehingga menyebabkan penumpukan pekerjaan dan menurunnya kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut secara keseluruhan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di lingkungan kantor camat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas Komunikasi (X1) Dan Etos Kerja (X2) Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2019). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner dibagikan pada sejumlah responden dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Woha Kabupaten Bima sebanyak 85 pegawai, yang terdiri dari 21 pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), 6 pegawai yang berstatus P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan 58 P3K Paruh Waktu. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 ASN baik yang terdiri dari PNS dan P3K. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik total sampling (sampel jenuh). Menurut Sugiyono, (2019) total sampling adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian berupa observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan aplikasi spss v26 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel.1 Hasil Uji Validitas Data Komunikasi (X1)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Batas	Keterangan
KOMUNIKASI (X1)	X1.1	0,600	0,300	Valid
	X1.2	0,721	0,300	Valid
	X1.3	0,784	0,300	Valid
	X1.4	0,773	0,300	Valid
	X1.5	0,876	0,300	Valid
	X1.6	0,740	0,300	Valid
	X1.7	0,883	0,300	Valid
	X1.8	0,491	0,300	Valid
	X1.9	0,496	0,300	Valid
	X1.10	0,449	0,300	Valid
	X1.11	0,438	0,300	Valid
	X1.12	0,466	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Komunikasi (X1), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel.2 Hasil Uji Validitas Data Etos Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Batas	Keterangan
ETOS KERJA (X2)	X2.1	0,716	0,300	Valid
	X2.2	0,818	0,300	Valid
	X2.3	0,750	0,300	Valid
	X2.4	0,794	0,300	Valid

	X2.5	0,810	0,300	Valid
	X2.6	0,526	0,300	Valid
	X2.7	0,547	0,300	Valid
	X2.8	0,316	0,300	Valid
	X2.9	0,570	0,300	Valid
	X2.10	0,792	0,300	Valid
	X2.11	0,677	0,300	Valid
	X2.12	0,637	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas variabel Etos Kerja (X2), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel.3 Hasil Uji Validitas Data Efektivitas Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Batas	Keterangan
EFEKTIVITAS KERJA (Y)	Y.1	0,791	0,300	Valid
	Y.2	0,594	0,300	Valid
	Y.3	0,679	0,300	Valid
	Y.4	0,626	0,300	Valid
	Y.5	0,385	0,300	Valid
	Y.6	0,434	0,300	Valid
	Y.7	0,392	0,300	Valid
	Y.8	0,662	0,300	Valid
	Y.9	0,728	0,300	Valid
	Y.10	0,776	0,300	Valid
	Y.11	0,698	0,300	Valid
	Y.12	0,804	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas variabel Efektivitas Kerja (Y), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

b. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Komunikasi	0,870	0,600	Reliabel
Etos Kerja	0,884	0,600	Reliabel
Efektivitas Kerja Pegawai	0,848	0,600	Reliabel

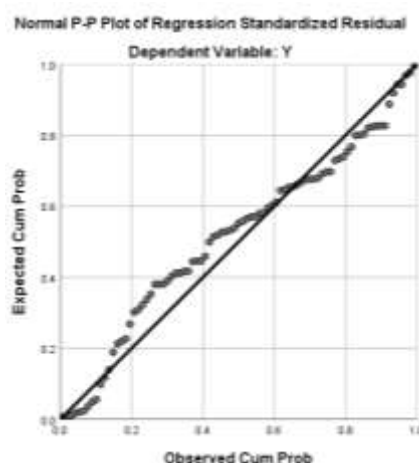
Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Komunikasi (X1), Etos Kerja (X2), Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach's Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil uji Normalitas



Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar 1 Uji Normalitas di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi Efektivitas Kerja Pegawai dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

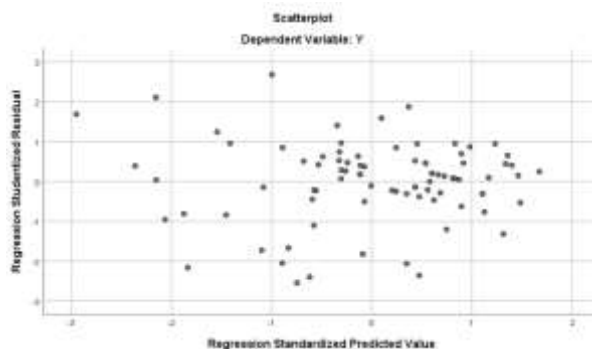
Coefficients ^a			
Model	Variabel	Collinearity Statistics	
1	(Constant)	Tolerance	VIF
	Komunikasi	.998	1.002
	Etos Kerja	.998	1.002

Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan dari tabel 5 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance 0,998 dan VIF 1,002. Karena nilai tolerance lebih besar dari pada persyaratan ($0,998 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,002 < 10,000$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar 2 dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.502 ^a	.252	.234	4.591	1.348
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai					

Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan output SPSS pada tabel 6 di atas diketahui nilai durbin watson sebesar 1,348 dengan jumlah sampel 85 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k) lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6957 dan kurang dari (4-du), $4 - 1,6957 = 2,3043$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.899	5.104		3.703
	Komunikasi	.277	.079	.335	3.500
	Etos Kerja	.331	.088	.361	3.773
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai					

Berdasarkan tabel 7 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 18,899 + 0,277X_1 + 0,331X_2 + e$$

Berdasarkan output SPSS maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 18,899 artinya jika Komunikasi (X1) dan Etos Kerja (X2) nilainya 0, maka Efektivitas Kerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 18,899.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.277 artinya jika Komunikasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Efektivitas Kerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.277 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel Etos Kerja (X2) sebesar 0,331 artinya jika Etos Kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kepuasan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,331 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

4. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 8. Hasil uji koefisien korelasi berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.234	4.591
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai				

Sumber: data SPSS Versi 26

Dari tabel 8 diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,502. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel Komunikasi dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai secara bersama sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 9. Tingkat hubungan koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah, 2026

Komunikasi dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,502 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan **sedang**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,502 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Komunikasi dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **sedang**.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.234	4.591
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai				

Sumber: data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,252 yang berarti bahwa besarnya kontribusi Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima adalah sebesar 25,2% sisanya 74,8% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji T

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.899	5.104		3.703	.000
	Komunikasi	.277	.079	.335	3.500	.001
	Etos Kerja	.331	.088	.361	3.773	.000
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai						

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Sumber: data SPSS Versi 26

H1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Kantor Camat Woha Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 11 di atas, diketahui bahwa variabel Komunikasi memiliki nilai t hitung 3,500 > t tabel 1,664 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima. Dengan demikian, **H1 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febianti et al., 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh (Yusuf & Fauziah, 2022) juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

H2. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Kantor Camat Woha Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 11 di atas, diketahui bahwa variabel Etos Kerja memiliki nilai t hitung 3,773 > t tabel 1,664 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima. Dengan demikian, **H2 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwinanda et al., 2023) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh (Witopo et al., 2025) juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

5. Uji F

Tabel 12. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.641	2	291.321	13.819	.000 ^b
	Residual	1728.606	82	21.081		
	Total	2311.247	84			
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Komunikasi						

Sumber: data SPSS Versi 26

H3. Komunikasi dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Kantor Camat Woha Kabupaten Bima.

Dari hasil pengujian pada tabel 12 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar $13,819 > F$ tabel 3,11 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Komunikasi dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima” dengan demikian, H3 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryana, 2022) yang menyatakan bahwa komunikasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Indriyanti, 2025) juga menunjukkan bahwa komunikasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima.
2. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima.
3. Komunikasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima.

SARAN

1. Bagi Kantor Camat Woha Kabupaten Bima, perlu meningkatkan kualitas komunikasi antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan melalui koordinasi yang lebih efektif, penyampaian informasi yang jelas, serta memperkuat kerja sama tim agar efektivitas kerja dapat meningkat.

2. Bagi pimpinan instansi diharapkan terus mendorong peningkatan etos kerja pegawai melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan atas prestasi kerja, serta pengembangan kompetensi sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi efektivitas kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, atau budaya organisasi agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Akil, N. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Bina Marga Kabupaten Sidrap. *Jurnal Online Manajemen Elpei*, 2(2), 347–356.
- Anzanie, S. M., Afuan, M., & Azka, B. P. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Uptd Rsud Sungai Dareh. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(1), 82–93. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V3i1.3808>
- Astami, Anjar Dewi, & Adiwati, Mei Retno. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal E-Bis*, 6(1), 231–242.
- Darmawan, A., Wahyuningsih, S., & Rohayati, Y. (2025). Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Berdasarkan Sasaran Dan Komunikasi Vertikal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(4), 1000–1005.
- Dwinanda, G., Awalul, Z. R. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 61–71.
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 61–71.
- Febianti, F., Kusdinar, R., & Maulana, Rizki Ilham. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kabupaten Sumedang. *Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi*, 12(2), 201–226. <https://doi.org/10.37108/Shaut.V12i2.362>
- Febriyansa, Mulyani, A., Salmah, N. N. A., & Iilhamsyah. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manivestasi*, 7(1), 14–23.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Hanum, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan Dan Pengelolaan Aset Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 5(1), 8–15.
- Haris, N. R., Ruma, Z., Ilham, M., & Haeruddin, W. (2026). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim

- Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Bulukumba. *Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 5(1), 6527–6542.
- Hasmi, Hardiyansyah, & Fitriya. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi , Pelatihan , Konsep Diri Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 4(3), 223–236.
- Hutajulu, M. F. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas Iii Sibolga. *Jurnal Ekonommi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 80–101.
- Idayani, I., & Simahatie, M. (2026). Pengaruh Kompetensi , Komunikasi Internal Dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Aceh Kabupaten Bireuen Pendahuluan (Introduction). *Jurnal Magister Manajemen*, 7(13), 17–27. <https://doi.org/10.55178/Idm.V7i13.594>
- Indriyanti, P. (2025). Komunikasi Antar Budaya Dalam Membentuk Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Lugas*, 9(1), 21–27.
- Isriansyah, A. A., Luthfi, L., & Iskandar, R. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi , Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iia Lhokseumawe. *Management, Business And Entrepreneurship*, 3(2), 74–82. <https://ejurnal.acehcc/index.php/skt>
- Kartika, M., Dewi, P., & Suardika, I. K. (2024). Jurnal Jnana Satya Dharma Pengaruh Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Jnana Satya Dharma*, 1(1).
- Kusuma, M., Arianto, T., & Mahendr, F. W. (2023). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu). *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 757–766. <https://doi.org/10.37676/ekombis.V11i1>
- Lumowa, R. P., Lengkong, V. P. K., & Lumanauw, B. (2025). Analisis Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Bening's Manado. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 12(3), 1738–1751.
- Mustofa, M. B., Putri, M. C., Wuryan, S., & Rahmawati, D. I. (2021). Aktivitas Komunikasi Interpersonal Pustakawan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Librarian Interpersonal Communication Activities In Improving Work Ethic. *Journal Of Information And Library Studies*, 4(1), 89–102.
- Nova, S., Abdullah, H., Mahrizal, & Yanti, E. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 96–104.
- Ose, Y. D., Dekratia, Yosefina Andia, & Samosir, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Kopdit Hiro Heling. *Jurnal Program Studi Manajemen*, 10(3), 36–49.
- Pahmawati, R., Darna, N., & Herlina, E. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Konseling Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(4), 1–12.
- Patriawan, O., Syamsuri, & Sion, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Iv Pulang Pisau. *Anterior Jurnal*, 22(12), 177–184. <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/antior>

- Permani, D. R., & Jubaidi, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Samarinda. *Jurnal Adminitstrasi & Kebijakan*, 21(3), 263–270.
- Sakhroni, I., Alamsyah, T., & Wahjono, Sentot Imam. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Properti. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss)*, 5(2), 119–124.
- Samiu, La Diu, Saudin, L., & Syamsir. (2023). Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset) 111. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor*, 7(1), 111–126.
- Silalahi, Febriana Ananda, Wibowo, Edwin Agung, & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Jurrnal Equilibiria*, 8(2), 118–128.
- Suryana, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. *Journal Of Regional Public Administration*, 7(1), 73–81.
- Syahrany, L., Kusumastuti, A. D., & Mutiasari, A. I. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal, Produktivitas Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen. *Economics & Education Journal*, 7(April), 46–68.
- Witopo, B., Ratnasari, S. L., & Patiro, S. P. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Etos Kerja, Karakteristik Individu, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. *Dimensi*, 14(1), 77–87. <https://Www.Journal.Unrika.Ac.Id/Index.Php/Jurnaldms> Pengaruh
- Yansahrta, Kasiriah, T. Rusilawati, Sari, Sri Sarwo, & Darmanah. (2023). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Ratu Pusat Financial Bina Karsa Ogan Komering Ilir* (Pp. 201–207).
- Yulianti, P., Hanfan, A., & Susilawati, A. D. (2025). Dampak Etos Kerja , Komunikasi Pegawai Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 251–265.
- Yusuf, I., & Fauziah, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis Volume*, 07(01), 25–32.