

**PENGARUH ETIKA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI BIRO LAYANAN PENGADAAN SECARA ELEKTRONIK  
PROVINSI BANTEN**

Yuda Supriatna<sup>1</sup>  
Universitas Serang Raya  
[yudha69prawira@gmail.com](mailto:yudha69prawira@gmail.com)

Alfiani<sup>2</sup>  
Universitas Serang Raya

Amarul<sup>3</sup>  
Universitas Serang Raya  
[amarulunsera@gmail.com](mailto:amarulunsera@gmail.com)

**Abstrak**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh etika kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independennya meliputi etika kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja. Analisis regresi linier digunakan untuk mengevaluasi data, dengan hasil menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Etika kerja memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien tidak terstandarisasi sebesar 0,410, nilai t sebesar 6,003, dan tingkat signifikansi  $p < 0,001$ . Komunikasi menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,476, nilai t sebesar 5,731, dan tingkat signifikansi  $p < 0,001$ . Sementara itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien tidak terstandarisasi sebesar 0,112, nilai t sebesar 2,685, dan tingkat signifikansi  $p = 0,011$ . Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pada aspek etika kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi memiliki pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya, menegaskan pentingnya komunikasi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk memprioritaskan pengembangan strategi yang mendukung ketiga aspek tersebut guna meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

**Kata kunci : Etika, Komunikasi internal, lingkungan kerja dan kinerja**

**Abstract**

---

This study aims to identify and analyze the influence of work ethics, communication, and work environment on employee performance. The dependent variable in this study is employee performance, while the independent variables include work ethics, communication, and work environment. Linear regression analysis was employed to evaluate the data, and the results indicated that all independent variables significantly influence employee performance. Work ethics contributed positively and significantly to employee performance, with an unstandardized coefficient of 0.410, a t-value of 6.003, and a significance level of  $p < 0.001$ . Communication demonstrated the most dominant influence on employee performance, with a standardized beta coefficient of 0.476, a t-value of 5.731, and a significance level of  $p < 0.001$ . Additionally, the work environment also showed a positive and significant influence, with an unstandardized coefficient of 0.112, a t-value of 2.685, and a significance level of  $p = 0.011$ . These findings indicate that improvements in work ethics, communication, and the work environment can significantly enhance employee performance. Among these factors, communication has the most substantial impact,

emphasizing the importance of effective communication in creating a productive work environment. This study provides practical implications for organizations to prioritize strategies that support these three aspects to improve overall employee performance.

**Keywords:** *Ethics, Internal communication, work environment and performance*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam lingkup pemerintahan. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah etika kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja. Etika kerja mencerminkan nilai-nilai dan standar perilaku yang dianut oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Etika kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat dan profesional. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa variabel Etika Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Riska (2018).

Di sisi lain, komunikasi yang efektif antar pegawai maupun dengan atasan dapat memperlancar alur informasi dan memperkuat koordinasi, sehingga tugas-tugas organisasi dapat diselesaikan dengan lebih baik. **Wallace (2016)** dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat memberikan kenyamanan dan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Hasil penelitian ini Indra Permadi (2017) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

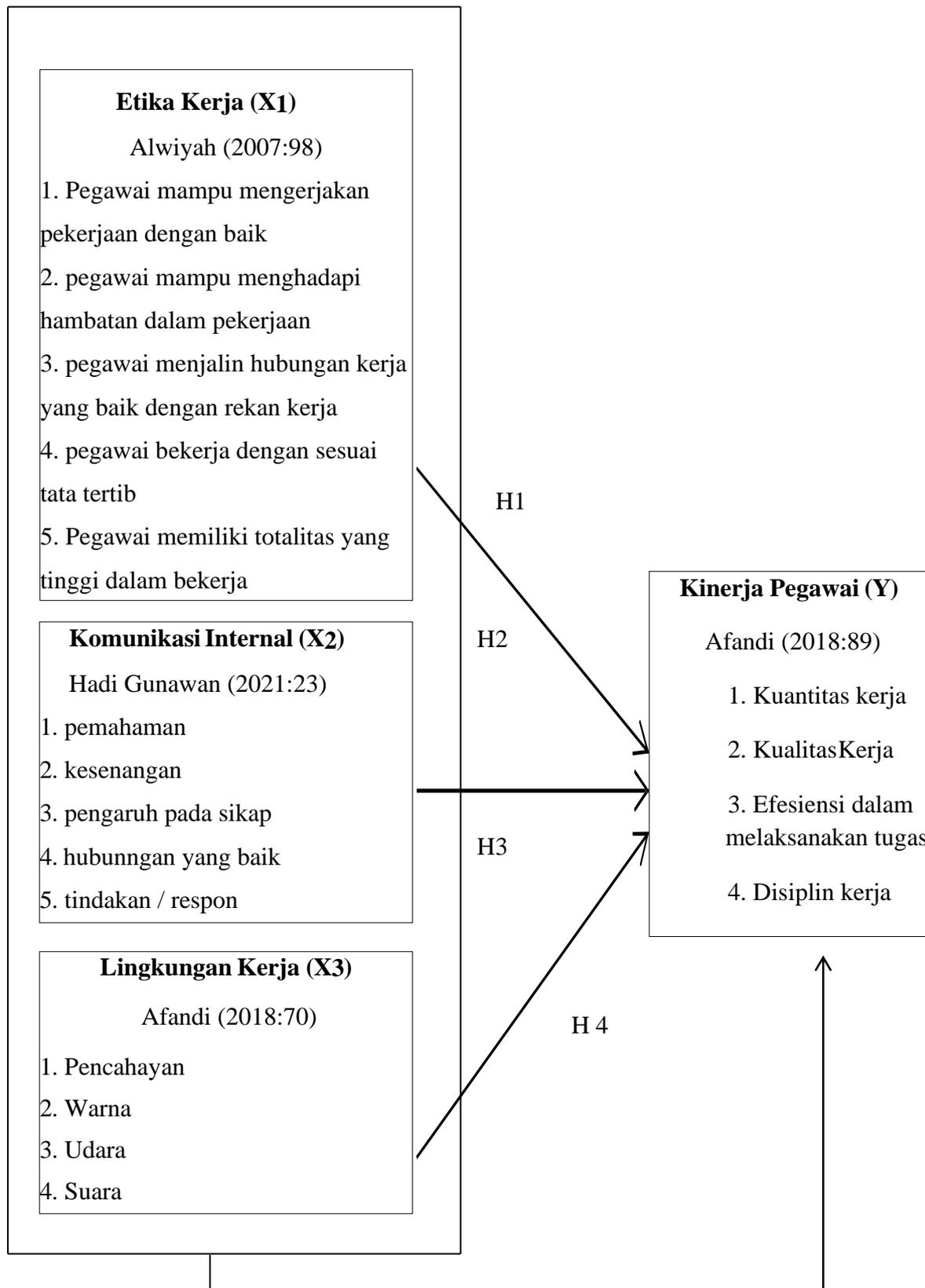
Kombinasi dari ketiga faktor tersebut diharapkan mampu menciptakan sinergi positif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, Biro Bagian Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) Provinsi Banten memiliki peran strategis dalam memastikan proses pengadaan barang dan jasa pemerintah berjalan transparan, efisien, dan akuntabel. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan LPSE menjadi sangat penting.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Bagian LPSE Provinsi Banten. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang bermanfaat untuk merancang strategi peningkatan kinerja pegawai, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 pegawai sebagai responden. Jenis pengumpulan data menggunakan data primer, menggunakan instrument penelitian, menggunakan skala likert, yang kemudian dilakukan pengujian

validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik , pengujian hipotesis dengan kerangka pemikiran sebagai berikut :



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil penelitian

Karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian yang dilakukan berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki laki 45% dan perempuan 55%, berdasarkan latar belakang tingkat Pendidikan SMA/SMK Sederajat dengan presentase sebesar 25 (57%), D3 0(0%), S1 18 (41%), S2 1(2%) persebaran responden tingkat Pendidikan.

Untuk mengetahui prediksi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, maka dilakukan analisis Regresi berganda dengan hasil sebagai berikut :

**Table 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.425	1.838		.775	.443
	Etika Kerja	.410	.068	.364	6.003	<.001
	Komunikasi	.344	.060	.476	5.731	<.001
	Lingkungan Kerja	.112	.042	.194	2.685	.011
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.29

Diperoleh persamaan  $Y = 1,425 + 0,410X_1 + 0,344X_2 + 0,112X_3$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- koefisien konstanta (a) sebesar 1,425. Hal ini berarti jika nilai variabel Etika Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja pegawai sebesar 1,425.
- Nilai koefisien  $b_1 = 0,410$  artinya apabila nilai Etika kerja ( $X_1$ ), mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka tingkat kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,410.
- Nilai koefisien  $b_2 = 0,344$  artinya apabila nilai Komunikasi ( $X_2$ ), mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka tingkat kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,344.
- Nilai koefisien  $b_3 = 0,112$ . artinya apabila nilai lingkungan kerja ( $X_3$ ), mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka tingkat kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,112.

Dengan demikian setiap perubahan atau kenaikan kearah positif pada variabel independen maka variabel dependen akan mengalami kenaikan kearah positif pula, sebaliknya apabila variabel independen menurun, maka kinerja pegawai juga menurun.

Hasil analisis koefisien determinasi koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya presentase pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar Antara angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Besaran pengaruh dari variabel etika kerja, komunikasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien determinasi berganda sebesar sebesar 0,813. Hal ini diartikan bahwa variabel etika kerja, komunikasi dan lingkungan kerja mempengaruhi 81,3% terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat pada table dibawah ini :

Table 2  
**Hasil Koefesien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 <sup>a</sup>	.826	.813	2.167	1.854
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etika Kerja, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.29*

### **Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan pada table 1, maka hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh :

- a. Hasil Uji Hipotesis 1: etika kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)  
 Nilai signifikan variabel Etika Kerja (X<sub>1</sub>) 001 dengan nilai thitung 6,003. Mengacu pada pengambilan keputusan dengan uji t jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) dan nilai thitung lebih besar dari nilai t tabel (6,003 > 0,297). Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang berarti variabel etika kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. Hasil Uji Hipotesis 2: Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)  
 Nilai signifikan variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) 001 dengan nilai thitung 5,731. Mengacu pada pengambilan keputusan dengan uji t jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) dan nilai thitung lebih besar dari nilai t tabel (5,731 > 0,297). Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima yang berarti variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- c. Hasil Uji Hipotesis 3 : Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja (Y)  
 Nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) 011 dengan nilai thitung 2,685. Mengacu pada pengambilan keputusan dengan uji t jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 (0,011 < 0,05) dan nilai thitung lebih besar dari nilai t tabel (2,685 > 0,297). Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima yang berarti variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh :

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji F. Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi konstanta dari Semua variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen, derajat yang digunakan adalah 0,05. Berikut ini hasil olah data uji F dalam penelitian:

Table 3  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	890.878	3	296.959	63.211	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	187.917	40	4.698		
	Total	1078.795	43			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etika Kerja, Komunikasi						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.29

Nilai sig dari hasil uji F sebesar 0,001 dengan nilai Fhitung sebesar 63,211. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji F, jika nilai Sig lebih kecil dari nilai 0.05 (0.001 < 0.05),. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima yang berarti variabel etika kerja (X<sub>1</sub>), leader komunikasi (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan dan berdampak positif secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh Etika Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas LPSE Provinsi Banten dalam uji t, dapat dilihat dari hasil thitung etika kerja adalah 6,003 > 0,297 ttabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang artinya etika kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara Deskriptif berdasarkan tanggapan responden bahwa pada prinsipnya etika kerja (X<sub>1</sub>) termasuk kategori baik karna mempunyai nilai rata-rata 195,1 sedangkan indikator yang paling tinggi dengan skor 203 bahwa pegawai mampu bekerja dengan bijaksana, tapi indikator yang paling rendah yaitu 190 bahwa pegawai mampu bekerja dengan semangat dan disiplin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu atas nama Lilies Nur Aini, Fullchis Nurtjahjani dan Sanita Dhakirah (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara simultan antara Etika Kerja dan Kinerja Pegawai.

### b. Pengaruh Komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas LPSE Provinsi Banten dalam uji t, dapat dilihat dari hasil thitung etika kerja adalah 5,731 > 0,297 ttabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang artinya komunikasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara Deskriptif berdasarkan tanggapan responden bahwa pada prinsipnya komunikasi internal (X<sub>2</sub>) termasuk kategori sangat baik karena mempunyai nilai rata-rata 187,2 sedangkan indikator yang paling tinggi dengan skor 192 dengan pernyataan adanya upaya pemecahan konflik sesama pegawai dan indikator terkecil yaitu 181 dengan pernyataan menginformasikan ketidakpuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu atas nama Kristina Munthe dan Ermina Tiorida (2017) yang

berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara simultan antara Komunikasi Internal dan Kinerja Pegawai

### **c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas LPSE Provinsi Banten dalam uji t, dapat dilihat dari hasil thitung etika kerja adalah  $2,685 > 0,297$  ttabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar  $0,011 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang artinya lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara Deskriptif berdasarkan tanggapan responden bahwa pada prinsipnya lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) termasuk kategori sangat baik karena mempunyai nilai rata-rata 190,3 sedangkan indikator yang paling tinggi dengan skor 195 dengan pernyataan pegawai mampu menjalankan tugas dengan baik dan indikator terkecil yaitu 187 terjalannya hubungan kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizal Nabawi (2020) bahwa terdapat pengaruh positif baik secara simultan anatara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

### **d. Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas LPSE Provinsi Banten dalam uji F, dapat dilihat dari hasil fhitung adalah 63.211 dan nilai signifikansinya adalah sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan H<sub>4</sub> diterima yang artinya etika kerja, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya atas nama Endang Saefuddin Mubarak (2019) yang berjudul “The Influence of Training, Motivation, and Work Ethics on the Internal Communication and Their Impact on the Employee Performance” Dengan demikian bahwa etika kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai(Y).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, tentang pengaruh etika kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Di Kantor Bagian LPSE Provinsi Banten, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Di Kantor Layanan Pengadaan Secara Elektronik Provinsi Banten.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Di Kantor Layanan Pengadaan Secara Elektronik Provinsi Banten.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Di Kantor Layanan Pengadaan Secara Elektronik Provinsi Banten.
4. Etika kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pemerintah Di Kantor Layanan Pengadaan Secara Elektronik Provinsi Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwiyah. (2007). Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Staf Auditor Kantor Akutan Publik Kota Semarang). *Jurnal Ekonomica*. Volume 7 No. 2
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Nusa Media. Yogya Karta.
- Mubarok, E. S., & Darmawan, J. (2019). The influence of training, motivation, and work ethics on the internal communication and their impact on the employee performance. *European Journal of Business and Management*, 11(24).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2623-2634.
- Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Cv Hijau Alam Sukabumi. *Jurnal Ekonomak* , 24-31.
- Riska Hernayanti Pajar, M. F. (2018). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk . *e-Proceeding of Management*, 2622.
- Tiorida, K. M. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2460-8211.
- Wallace Nyakundi Atambo & Deborah Kemunto Momanyi (2016) dengan judul “Effects of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company South Nyanza Region, Kenya, [Imperial journal of interdisciplinary research](#)