

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor

Sopyan Hadi¹, Conrita Ermanto², Akbar Ali³

^{1,2,3}Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Krisnadwipayana

[h.sopyanhadi05@gmail.com*](mailto:h.sopyanhadi05@gmail.com)

Article Info	Abstract
Article History Received: 06 Mei 2024 Accepted: 31 Mei 2024 Published: 11 Juni 2024	<p><i>The aim of this research is to determine and analyze the influence of interpersonal communication, coordination and organizational culture individually and together on the performance of employees in Bogor Tengah District, Bogor City. The research method uses a survey with a descriptive quantitative approach. The sampling technique is a saturated sample or census, which is a sample research technique when all members of the population are used as samples. The number of samples in this study was 30 respondents. The research results show: a) From the results of the research analysis, interpersonal communication variables influence employee performance, namely that there is an influence size of 51.1%. The results of hypothesis testing show that interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance in Bogor Tengah District, Bogor City. This means that hypothesis H_{a1} (accepted). b) From the results of the research analysis, the coordination variable has an effect on work productivity, namely that there is an influence size of 52.4%. The results of the hypothesis test show that coordination has a positive and significant effect on employee performance in Bogor Tengah District, Bogor City. This means that the hypothesis H_{a2} (accepted). c) From the results of the research analysis, organizational culture variables influence employee performance, namely that there is an influence size of 54.5%. The results of hypothesis testing show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance in Bogor Tengah District, Bogor City. This means that hypothesis H_{a3} (accepted). d) From the results of the research analysis, the variables of interpersonal communication, coordination and organizational culture together have an influence on employee performance, namely there is an influence size of 60.1%. The results of hypothesis testing show that interpersonal communication, coordination and organizational culture together have a positive and significant effect on employee performance in Bogor Tengah District, Bogor City. This means that hypothesis H_{a4} (accepted).</i></p>
Kata Kunci Komunikasi Interpersonal, Koordinasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.	
Keywords Interpersonal Communication, Coordination, Organizational Culture and Employee Performance.	

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam suatu organisasi yang terus diperhatikan dengan memberikan perhatian khusus. Sumber daya manusia berperan penting terhadap operasional dari sebuah organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung terwujudnya tujuan organisasi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik sehingga upaya peningkatan sumber daya yang ada di dalam organisasi harus senantiasa dilakukan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang tentunya akan terbentuk pula oleh keadaan lingkungan sekitarnya.

Komunikasi mempunyai dampak yang besar dalam kehidupan manusia. Dengan perkembangan zaman membuat komunikasi internal antar pegawai semakin kompleks. Komunikasi adalah pertukaran informasi antara satu individu dengan individu yang lain, yang mana komunikasi sangat penting bagi organisasi dengan adanya respon atau tanggapan antara pimpinan dengan bawahan karena komunikasi merupakan alat utama bagi perusahaan untuk dapat melakukan kerjasama dalam melakukan aktifitas manajemen demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi sangat penting bagi organisasi karena komunikasi mampu mendatangkan efektifitas yang lebih besar, menempatkan orang-orang pada tempat yang seharusnya terlibat dalam organisasi untuk meningkatkan motivasi agar mendapat kinerja yang baik, dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi, serta menghasilkan hubungan dan pengertian yang lebih baik antara atasan dan bawahan, sesama pegawai, kolega, dan orang-orang didalam dan diluar organisasi.

Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawainya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. (Effendy, 2015)

Selain komunikasi, yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam organisasi adalah koordinasi. Koordinasi adalah usaha sistematis yang mengusahakan keselarasan, keseimbangan antara pekerja seseorang dengan orang lain, antara bagian satu dengan bagian yang lain. sehingga diharapkan tidak akan terjadi kesimpangsiuran, ketidaktepatan dalam bekerja bersama-sama, hal ini memungkinkan terjadinya kinerja yang baik dalam sebuah pekerjaan. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dalam mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindak yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan (Handayani, 2002:54).

Koordinasi adalah pengaturan tata hubungan dari usaha bersama untuk memperoleh kesatuan tindakan dalam usaha mencapai tujuan bersama pula agar pembagian kerja dari berbagai orang atau kelompok dapat tersusun menjadi satu kebulatan yang terintegrasi dengan cara seefisien mungkin. (Sondang P. Siagian, 2001:110).

Koordinasi sangat penting dalam suatu perusahaan karena perusahaan mempunyai karakteristik-karakteristik yaitu mempunyai struktur, tujuan, dan saling berhubungan satu bagian dengan bagian yang lain. Sifat ketergantungan antar bagian menandakan bahwa perusahaan adalah suatu sistem, sehingga jika ada bagian yang terpecah atau ada masalah, maka akan ada misskomunikasi dan perusahaan itu tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan awal.

Koordinasi terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi pelaksanaan suatu pekerjaan, dimana untuk menghindari terjadinya penyimpangan baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan itu dilakukan. Dan untuk memperbaiki kesalahan serta penyimpangan yang mungkin akan terjadi sehingga pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan akan sesuai dengan rencana yang ada dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam suatu instansi Pemerintah. (Beni Utoro, 2012).

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi dia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungannya tempat dia bekerja ia mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tempat bekerja itu. Begitu juga dengan Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor menerapkan budaya organisasi kepada pegawai secara keseluruhan. Upaya menerapkan budaya organisasi pada Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor dengan pelayanan yang cepat kepada publik, membuat para pegawai untuk loyalitas, menanamkan komitmen dengan hadir tepat waktu datang jam kerja, menunjukkan rasa peduli terhadap sesama untuk mewujudkan integrasi, bersikap sopan dan baik, dan menghargai sesama pegawai.

Kecamatan Bogor Tengah merupakan salah satu kecamatan di Kota Bogor. Perkembangan situasi dan kondisi wilayah serta masyarakat Kecamatan Bogor Tengah secara umum relatif tidak banyak mengalami pergeseran. Sikap kritis masyarakat terhadap kondisi yang berkembang semakin meningkat seiring dengan semakin terbukanya informasi dan sarana penyampaian aspirasi publik baik melalui surat kabar, radio maupun surat kepada pemerintah.

Berdasarkan hasil observasi di lokasi kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor terhadap pegawai, terdapat permasalahan yang terjadi menyangkut kinerja pegawai yang berupa pegawai telat datang jam kerja, pegawai tidak ada saat jam kerja pegawai tidak menghormati sesama pegawai sehingga membentuk kelompok sendiri, bersikap cuek terhadap pegawai lain, dan kurang kompeten untuk mengerjakan pekerjaan yang lain selain pekerjaan wajib. Dalam hasil observasi ini tentu menghasilkan kinerja yang bervariasi secara objektif. Belum baiknya komunikasi yang di karenakan tidak terjalannya komunikasi yang baik, yaitu kurangnya rasa keterbukaan, empati, dan masih di temukan hubungan yang kurang baik antar sesama pegawai. Dan ditemukan koordinasi yang belum baik dikarenakan belum baiknya komunikasi, dan kurangnya kesadaran akan pentingnya koordinasi, kurangnya kesepakatan dan komitmen seperti tidak menjalankan tugas sesuai dengan apa yang telah disepakati bersama, serta kinerja yang kurang baik dikarenakan kurang baiknya komunikasi dan koordinasi, dan kurangnya memaksimalkan ketepatan waktu yang di sepakati dalam melaksanakan tugas, serta kurangnya kemandirian pegawai melakukan fungsi kerjanya untuk menghindari hasil yang merugikan.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor”.

Tinjauan Pustaka

Komunikasi Interpersonal

Menurut Nofrion (2018:1) komunikasi adalah suatu proses pertukaran ide, pesan dan kontak, serta interaksi social termasuk aktivitas pokok dalam kehidupan manusia. Melalui komunikasi, manusia bisa mengenal satu sama lain, menjalin hubungan, membina kerjasama, saling mempengaruhi, bertukar ide dan pendapat, serta mengembangkan suatu masyarakat dan budaya. Bisa dikatakan bahwa komunikasi memiliki peran penting dalam kehidupan manusia dan manusia yang tidak berkomunikasi akan sulit untuk berkembang dan bertahan. Noberta (dalam Utomo & Harmiyanto, 2016) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan secara tatap muka yang memungkinkan komunikator mengetahui reaksi dan respon dari komunikan serta membantu mengetahui pesan yang disampaikan lawan bicara tidak hanya secara verbal tetapi juga non verbal.

Mulyana (2007:73) mengemukakan komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap setiap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi Interpersonal dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut (Thoha, 2013:45):

a. Keterbukaan

Keterbukaan yaitu aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan keinginan untuk menanggapi secara jujur semua informasi yang datang kepadanya.

b. Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain, yakni mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

c. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai Komunikasi Interpersonal yang efektif. Dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan seperti gerakan anggukan kepala, kedipan, mata, senyum atau tepukan tangan merupakan dukungan positif yang tak terucapkan.

d. Kepositifan

Komunikasi Interpersonal akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, perasaan positif terhadap seseorang itu dikomunikasikan dan suatu perasaan positif dalam situasi komunikasi umum amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerjasama.

e. Kesamaan

Komunikasi Interpersonal akan lebih bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan. Ini bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

Dengan demikian komunikasi interpersonal adalah salah satu jenis komunikasi yang efektif digunakan dalam menyampaikan suatu informasi kepada orang lain.

Koordinasi

Koordinasi menurut Moekijat (2004:2), adalah penyalarsan secara teratur atau penyusunan kembali kegiatan-kegiatan yang saling bergantung dari individu-individu untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Husaini Usman (2006:36), menyatakan bahwa semenjak organisasi dibentuk, orang-orang yang ada di dalam organisasi melakukan kegiatan sesuai dengan pembagian tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha mereka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif memerlukan koordinasi. Dengan adanya koordinasi ini, diharapkan tidak terjadi pekerjaan yang tumpang-tindih. Tanpa koordinasi sulit diharapkan tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Ateng Syafrudin (2006:220), mendefinisikan bahwa koordinasi adalah suatu proses rangkaian kegiatan menghubungkan, bertujuan untuk mengserasikan tiap langkah dan kegiatan dalam organisasi agar tercapai gerak yang cepat untuk mencapai sasaran dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Chung & Megginson dikutip oleh Husaini Usman (2006:362), mengemukakan koordinasi adalah sebagai proses motivasi, memimpin, dan mengkomunikasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2006:88), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi sebagai berikut:

a. Kesatuan Tindakan

Pada hakekatnya koordinasi memerlukan kesadaran setiap anggota organisasi atau satuan organisasi untuk saling menyesuaikan diri atau tugasnya dengan anggota atau satuan organisasi lainnya agar anggota atau satuan organisasi tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri.

b. Komunikasi

Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari koordinasi, karena komunikasi, sejumlah unit dalam organisasi akan dapat dikoordinasikan berdasarkan rentang dimana sebagian besar ditentukan oleh adanya komunikasi.

c. Pembagian Kerja

Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri.

d. Disiplin

Pada setiap organisasi yang kompleks, setiap bagian harus bekerja secara terkoordinasi, agar masing-masing dapat menghasilkan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa koordinasi adalah menyeimbangkan kegiatan kerja dari satu pihak dengan pihak yang lain demi mencapai tujuan masing-masing pihak dan berakhir dengan tujuan bersama di perlukan kematangan dalam segi tepat waktu agar tidak menghambat kinerja dan tugas masing-masing pihak kemudian selalu terjalinnya komunikasi yang baik.

Budaya Organisasi

Sulaksono Hari (2015:2) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam

organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Sedarmayanti (2014:75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014:171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

- a. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analistis, dan perhatian pada hal - hal detail.
- c. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
- e. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
- f. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai sebagai sistem yang digunakan oleh seluruh anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

Kinerja Pegawai

Menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu

pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

b. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

c. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

d. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan wewenang yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Metode Penelitian

Objek penelitian dilakukan di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang di teliti dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 30 orang. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden tanpa melihat strata yang ada.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Komunikasi interpersonal (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan deskripsi data penelitian yang telah dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,05

dimana didominasi oleh indikator keterbukaan yaitu dengan rata-rata sebesar 4,20 termasuk tinggi. Sedangkan hasil statistik variabel komunikasi interpersonal terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 51,1%. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik komunikasi interpersonal, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk komunikasi interpersonal maka kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor semakin menurun.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam komunikasi interpersonal mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap kinerja pegawai. Komunikasi interpersonal yang diukur berdasarkan indikator keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Endang Tri Lestari (2020) bahwa terdapat pengaruh komunikasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Koordinasi (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan deskripsi data penelitian yang telah dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa koordinasi termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,11 dan didominasi oleh indikator pembagian kerja yaitu dengan rata-rata sebesar 4,19 termasuk tinggi. Dari hasil statistik variabel koordinasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 52,4%. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik koordinasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Begitu pula sebaliknya, semakin menurun koordinasi yang dilaksanakan maka kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor akan menurun.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam koordinasi mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap kinerja pegawai. Koordinasi yang diukur berdasarkan indikator kesatuan tindakan, pembagian kerja dan disiplin mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor.

Pengaruh Budaya organisasi (X₃) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan deskripsi data penelitian yang telah dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 dan didominasi oleh indikator perhatian yaitu dengan rata-rata sebesar 4,27 termasuk tinggi. Sedangkan hasil statistik variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,5%. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di Kecamatan Bogor

Tengah Kota Bogor. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka tingkat kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor semakin menurun.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang diukur berdasarkan indikator orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan keagresifan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Boy Suzanto (2012) bahwa memiliki pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, yaitu pengaruh langsung sebesar 16,70%.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X₁), Koordinasi (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan deskripsi data penelitian yang telah dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,02 dan didominasi oleh indikator kuantitas kerja yaitu dengan rata-rata sebesar 4,09 termasuk tinggi. Sedangkan hasil statistik variabel komunikasi interpersonal, koordinasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 60,1%. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik komunikasi interpersonal, koordinasi dan budaya organisasi, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk komunikasi interpersonal, koordinasi dan budaya organisasi maka tingkat kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor semakin berkurang.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam komunikasi interpersonal, koordinasi dan budaya organisasi mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Endang Tri Lestari (2020) bahwa Terdapat pengaruh komunikasi dan budaya organisasi secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,638, artinya variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi dan budaya organisasi sebesar 63,80 %, sedangkan sisanya 36,20 % lagi dijelaskan oleh faktor lain.

Simpulan

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel komunikasi interpersonal tergolong pada kategori tinggi. Dari hasil analisis penelitian variabel komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu terdapat besaran pengaruh 51,1%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Artinya hipotesis Ha₁ (diterima).

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel koordinasi tergolong pada kategori tinggi. Dari hasil analisis penelitian variabel koordinasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, yaitu terdapat besaran pengaruh sebesar 52,4%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Artinya hipotesis Ha₂ (diterima).

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi tergolong pada kategori tinggi. Dari hasil analisis penelitian variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu terdapat besaran pengaruh sebesar 54,5%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Artinya hipotesis Ha₃ (diterima).

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai tergolong pada kategori tinggi. Dari hasil analisis penelitian variabel komunikasi interpersonal, koordinasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu terdapat besaran pengaruh sebesar 60,1%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, koordinasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Artinya hipotesis Ha₄ (diterima).

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT . Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, S. 2001. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bestiana, Rosita. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru Smpn 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu. *Jurnal Tabularasa Pps Unimed*.Vol.9 No.2, Hal: 187-200.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

- Chaerudin, Ali. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi:CV Jejak anggota.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Enno Aldea Amanda dan Satrijo Budi Wibowo, (2017), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, Vol. 6 No. 1.
- Handyaningrat, Soewarno. (2001). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : Haji Masagung.
- Hari Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Haryanto, B., Hariyadi, A. R. ., & Robby, U. B. . (2023). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Personel (Studi Satuan Perbekalan Detasemen Markas Tentara Nasional Indonesia Markas Besar Tentara Nasional Indonesia). *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 1(1), 31–41. <https://doi.org/10.61332/antasena.v1i1.115>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hussein Fattah. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Makmun Khairani. (2015). *Psikologi Komunikasi dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Manila GK. (2006). *Praktek Manajemen Pemerintahan Dalam Negeri*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Megginson L, dan Chung K.H. (2001). *Organizational Behavior Developing Managerial Skills*, New York : Helper & Row.
- Miftah, Thoah. (2013). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2004). *Koordinasi (Suatu Tinjauan Teoritis)*, Bandung : Mandar Maju.
- Mulyana. (2007). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Nofrion. (2018). *Komunikasi Pendidikan*, Jakarta: Prenamedia Group.
- Nurdin, Ismail. (2012). *Budaya Organisasi Konsep,Teori Dan Implementasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UBPress).
- O, Sutisna. (2000). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*, Bandung : Angkasa.
- Onong Uchjana Efendi. (2003). *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung: Citra Aditya.

- Paulina Dwi Jayanti. (2013). “Komunikasi dan Koordinasi yang Sinergi Antara Pemerintah Desa dan BPD dalam Pembuatan Peraturan Desa”, *Jurnal Governance* (Volume I, Nomor 01, Tahun 2013, Prodi Ilmu Pemerintahan, FISIP Universitas Tanjungpura).
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. (2013). *Manajemen perkantoran*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rikantika, R. (2016). “Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”.
- Rismawati, Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rifaldi, M. F. ., Santoso, S., & Ardiyansah, A. (2024). Pengaruh Preferensi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Coffee Shop ALEGRA di Villa Nusa Indah). *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 7(1), 47–55. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v7i1.148>
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, Edgar H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*, 2nd Edition, Jossey-Bass, A Wiley Imprint.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM*. Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudjana. (2003). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabea.
- Suranto Aw. (2011). *Komunikasi Interpersonal*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno. Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Syafrudin, Ateng. (2006). *Pengaturan Koordinasi Pemerintah di Daerah*, Bandung : Tarsito.
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. (2006). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.

- Utomo & Harmiyanto. (2016). Hubungan Keterampilan Komunikasi Interpersonal dan Kepercayaan Diri Siswa Kelas X SMAN 1 Garum Kabupaten Blitar. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling* , 1(2), 55–59.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Cetakan Keenam, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta:Salemba Empat.
- Wiryanto. (2006). *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasaran Indonesia.
- Yuswani, Wiwik. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*.