

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH BARAT
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

**RENATA LASMARITHA SILALAH
2021110037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal
Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat
Kota Prabumulih

Disusun oleh :

Nama : Renata Lasmaritha Silalahi

NIM : 2021110037

Program Studi : Manajemen

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih,

Menyetujui,

Pembimbing I



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 022057601

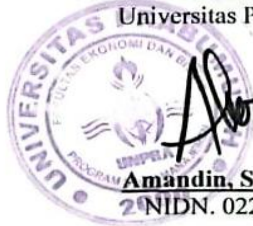
Pembimbing II



Jumadi Walayro, SE., M.M
NIDN. 0228118103

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 022057601

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal
Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat
Kota Prabumulih

Disusun oleh :

Nama : Renata Lasmaritha Silalahi

NIM : 2021110037

Program Studi : Manajemen

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih,

Menyetujui,
Ketua penguji



Yudi tusri, S.E., M.Si
NIDN. 0214087201

Anggota Penguji I



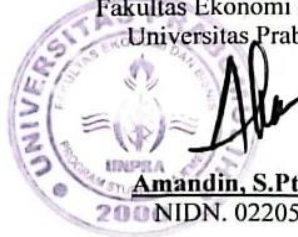
Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0213057202

Anggota Penguji II



Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 022057601

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Renata Lasmaritha Silalahi
NIM : 2021110037
Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih” ini benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam keilmuan masyarakat. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang ditunjukan kepada saya nantinya, apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, ada klaim dari pihak lain terhadap skripsi saya ini.

Prabumulih, Juni 2025
Penulis,



Renata Lasmaritha Silalahi
NIM. 2021110037

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan dengan setulus hati kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan penyertaan-Nya dalam seluruh proses penyusunan skripsi ini.
2. Almarhum Bapak dan mama tercinta, atas segala cinta kasih sayang, doa dan pengorbanan yang tak terhingga
3. Suami Charles F Sitanggang, Anak-anakku Amos Marchiel Timothy Sitanggang dan Ari Mora Tua Sitanggang, atas kasih sayang dan pengertiannya serta doa dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Saudaraku Ir. Jhannes SP Silalahi, Reinhart LP Silalahi, ST dan Ns. Veronika M Silalahi, S.Kep, atas perhatian, doa dan dukungannya menjadi kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Keluarga Besarku dan Keponakkanku atas Motivasi dan semangat yang diberikan
6. Teman-teman seperjuangan, atas kebersamaan dan tak pernah pantang menyerah
7. Almammater tercinta.

“Percayalah Kepada Tuhan Dengan Segenap Hatimu Dan Janganlah

Bersandar Kepada Pengertianmu Sendiri”

(Amsal 3:5)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH BARAT
KOTA PRABUMULIH**

Oleh :

Renata Lasmaritha Silalahi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih
Email: renatasilalahi795@gmail.com

ABSTRAK

Renata Lasmaritha Silalahi (2025): “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih dengan sampel berjumlah 43 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dengan SPSS versi 26. Hasil pengujian statistik diperoleh bahwa Budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana bisa dilihat dari thitung $> t_{tabel}$ atau $4,096 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel komunikasi interpersonal (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai. (Y). Dimana bisa dilihat dari thitung $> t_{tabel}$ atau $5,392 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Serta diuji secara simultan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $34,626 > 3,23$ dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Hasil perhitungan regresi koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh yaitu sebesar 0,616 atau 61,6%. Hal ini berarti sisanya 38,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

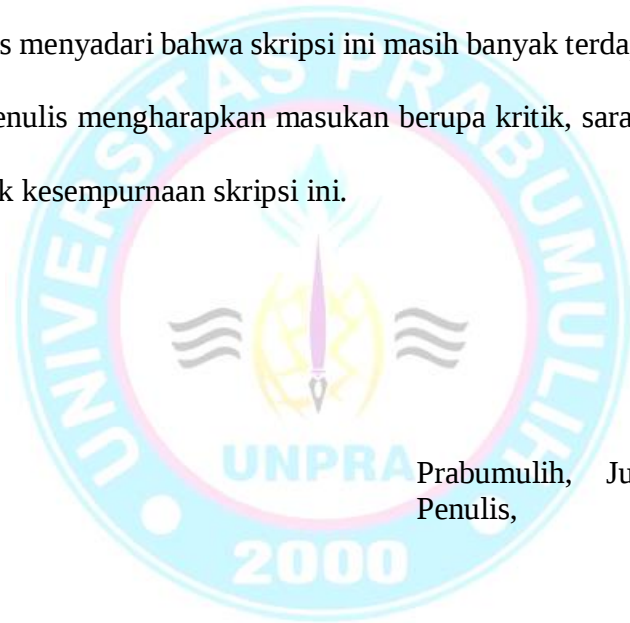
Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat, rahmat dan kurnia-Nya sehingga penulis mampu menjalani dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Selama menyelesaikan penulisan skripsi, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan secara moril maupun materi serta dukungan mental kepada:

1. Orangtua, Keluarga Kecil dan Keluarga besarku, atas dukungan moral dan doa yang sangat berarti bagi penulis
2. Ibu.Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si selaku Rektor Universitas Prabumulih
3. Bapak Ajabar, S.IP., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih
4. Bapak Amandin, S.Pt., M.M selaku Dosen Pembimbing I sekaligus Ketua Program Studi Manajemen yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini
5. Bapak Jumadi Walajro, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan berdiskusi sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak Edi Suanto, SH., M.Si selaku Camat Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih serta Seluruh Pegawai Kecamatan Prabumulih Barat yang telah dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden.
8. Teman-teman Seperjuangan Prodi Manajemen Tahun 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik, saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.



Prabumulih, Juni 2025
Penulis,

Renata Lasmaritha Silalahi
NIM.2021110037

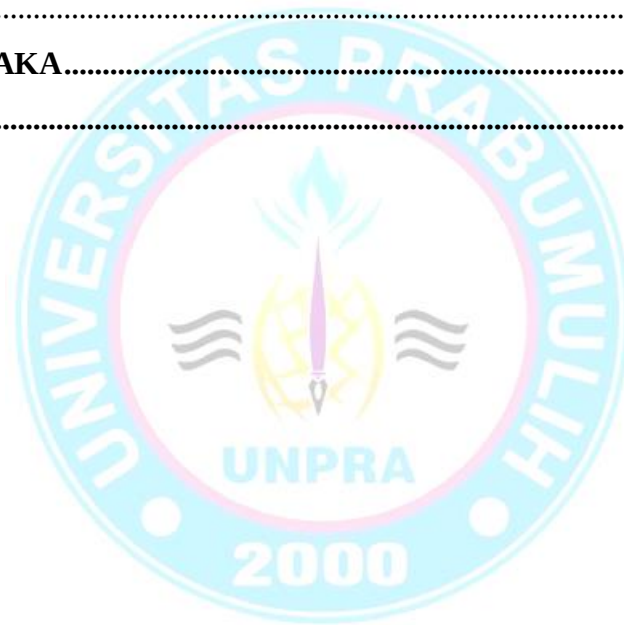
DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Teori.....	8
2.1.1 Budaya Organisasi	8
2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	8
2.1.1.2 Tujuan Budaya Organisasi	9
2.1.1.3 Manfaat Budaya Organisasi.....	10
2.1.1.4 Faktor-FaktorYang Mempengaruhi Budaya Organisasi	10
2.1.1.5 Indikator Budaya Organisasi	11
2.1.1.6 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Komunikasi Interpersonal	12
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal	12

2.1.2.2 Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	14
2.1.2.3 Manfaat Komunikasi Interpersonal.....	16
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal ...	17
2.1.2.5 Indikator Komunikasi Interpersonal	19
2.1.2.6 Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	21
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	21
2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.4 Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Metode dan Desain Penelitian	29
3.1.1 Metode Penelitian.....	29
3.1.2 Desain Penelitian.....	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.3 Sumber Data	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1 Populasi.....	31
3.4.2 Sampel	31
3.5 Uji Instrumen Penelitian	32
3.5.1 Uji Validitas	32
3.5.2 Uji Reliabilitas	33
3.6 Konseptual dan Operasional Variabel	33
3.6.1 Operasional Variabel.....	34
3.7 Teknik Pengumpulan Data	35
3.8 Uji Asumsi Klasik	37
3.8.1 Uji Normalitas.....	37
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	38
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	38

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.10 Uji Hipotesis	39
3.10.1 Uji-t (Uji Parsial).....	40
3.10.2 Uji-F (UjiSimultan)	40
3.11 UjiKoefisien Determinasi (R^2)	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	43
4.1.1 Profil Kecamatan Prabumulih Barat	43
4.1.2 Lokasi Kecamatan Prabumulih Barat.....	44
4.1.3 Visi dan Misi.....	45
4.1.4 Struktur Kecamatan Prabumulih Barat	45
4.1.5 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab	46
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	48
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan	50
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	52
4.3.1 Tanggapan responden Terhadap Budaya Organisasi (X1).....	53
4.3.2 Tanggapan responden Komunikasi Interpersonal (X ₂)	54
4.3.3 Tanggapan responden Terhadap Kinerja pegawai (Y).....	55
4.4 Hasil Analisis Uji Coba Instrumen	57
4.4.1 Uji Validitas	57
4.4.2 Uji Reabilitas	59
4.5 Pengujian Asumsi Klasik.....	61
4.5.1 Uji Normalitas.....	61
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas	63
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	64
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	65
4.7 Hasil Uji Hipotesis	66

4.7.1 Uji T (Parsial)	66
4.7.2. Uji F (Simultan)	68
4.8 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	69
4.9 Pembahasan.....	70
4.9.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	70
4.9.2 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai	71
4.9.3 Pengaruh Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal Secara Simultan terhadap kinerja pegawai.....	72
BAB V74 PENUTUP	74
5.1. Kesimpulan	74
5.2. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	76



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2 Skoring Jawaban Pada Responden.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia	49
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan.....	51
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (N=43).....	53
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Interpersonal (N=43) ..	55
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (N=43)	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2).....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolineritas	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji t)	67
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F)	68
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Struktur Kecamatan Prabumulih Barat	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 2 Data Responden	83
Lampiran 3 Tabulasi Responden	85
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas.....	88
Lampiran 5 Foto Bersama Responden	94
Lampiran 6 Kartu Bimbingan Skripsi.....	95
Lampiran 7 Surat Balasan Izin Penelitian.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2016 tentang organisasi perangkat daerah, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintah daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Undang-Undang no. 23 tahun 2014 adanya payung hukum ini membawa semangat baru bagi daerah-daerah untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri sehingga semakin banyaknya daerah-daerah otonomi baru.

Kota Prabumulih merupakan salah satu ibu kota terbesar ke tiga yang ada di Provinsi Sumatera Selatan setelah Kota Palembang dan Lubuk Linggau, yang meliputi enam kecamatan yang terdiri dari 25 Kelurahan dan 12 Desa. Dari enam kecamatan yang ada di wilayah Kota Prabumulih, Kecamatan Prabumulih Barat merupakan wilayah yang memiliki lima kelurahan dan satu desa salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintahan ini adalah kecamatan, yang merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kota Prabumulih yang mempunyai tugas melaksanakan kewewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Kantor Kecamatan Prabumulih Barat sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok yang membantu Walikota Kota Prabumulih dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan-

kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan pelaksanaan tugas dan fungsi Kecamatan Prabumulih Barat diselaraskan dengan visi, misi, arah dan strategi kebijakan pemerintahan kota merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja pegawai pada suatu instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi sangatlah banyak, salah satunya adalah budaya organisasi dan komunikasi interpersonal. Budaya organisasi merupakan suatu kesempatan dalam membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dapat beradaptasi dengan tantangan yang sedang berlangsung dan yang mendatang. Dimana budaya organisasi menjadi pedoman bagi seluruh pegawai dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi berperan penting dalam upaya pencapaian visi dan misi dalam suatu organisasi. Menurut Roktavia (2023) budaya organisasi merupakan bagian penting dalam berjalannya suatu instansi dengan adanya budaya yang luas maka memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi suatu instansi atau organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai semua tujuan bersama.

Keberhasilan organisasi atau suatu instansi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para pegawainya, sehingga organisasi atau suatu instansi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para pegawainya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Ilahi M Wahyu (2020) dengan demikian, kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu-tertentu. Maka dari itu jika budaya organisasi

tidak diperhatikan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut.

Faktor lainnya selain masalah budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu instansi pemerintah juga perlu memperhatikan cara komunikasi antar pegawai, atasan dan bawahan, komunikasi interpersonal sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Komunikasi interpersonal juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dimana kebutuhan akan komunikasi adalah kebutuhan sosial pegawai dalam berinteraksi baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan yang harus dipenuhi. Apabila komunikasinya berjalan baik, maka pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan dapat memelihara kondisi komunikasi yang harmonis. Menurut Kristison, dkk. (2022) Komunikasi adalah saluran untuk memberi dan menerima pengaruh, mekanisme perubahan, alat untuk mendorong dan mempertinggi motivasi serta perantara dan sarana yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuannya. Komunikasi sangat diperlukan secara lisan, tertulis, maupun dengan isyarat saja.

Komunikasi sangat dibutuhkan dan diperlukan dalam memberi tugas maupun mengingatkan para bawahan atau pegawainya yang telah diberikan tugas untuk mencapai tujuan suatu instansi pemerintahan. Komunikasi yang efektif antara atasan dan pegawai atau antar pegawai dengan pegawai sangat mutlak diperlukan untuk saling menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan atau diinginkan. Komunikasi juga dapat mempengaruhi suatu kelangsungan kegiatan organisasi secara berkesinambungan karena ini menyangkut bagaimana cara atasan memberikan memotivasi, memberi perintah dan memimpin pegawainya,

sebaliknya komunikasi yang tidak efektif dapat membuat suatu hambatan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Meningkat atau menurunnya produktivitas kerja dari suatu instansi pemerintahan dapat disebabkan oleh keefektifan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal yang terjadi dalam suatu instansi pemerintahan tersebut. Karena dalam mencapai tujuan suatu instansi, diperlukan kerjasama yang baik dimana kerjasama itu bisa terbentuk apabila budaya organisasi dan komunikasi interpersonal yang baik pula, baik antara pegawai terhadap atasannya maupun pegawai dengan pegawai lainnya. Untuk bisa berkomunikasi dengan camat dan pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) hanya ketika ada kebutuhan atau keperluan yang memang menyangkut dengan pekerjaan. Hal ini tentu saja menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap gairah kerja, motivasi kerja, konsentrasi kerja, dan pada akhirnya akan membawa dampak terhadap kinerjanya. Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih?
2. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih?

3. Apakah budaya organisasi dan Komunikasi Interpersonal sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji sesuai pendapat yang benar dan nyata pada suatu objek penelitian yang diteliti, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui secara parsial Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai, selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen sdm (sumber daya manusia).

2. Manfaat Akademis

Dapat menambah wawasan, pengetahuan dan penerapan teori yang berkaitan

dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan terbagi menjadi lima (5) bab yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai uraian dari rumusan masalah serta acuan teori dasar bagi penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

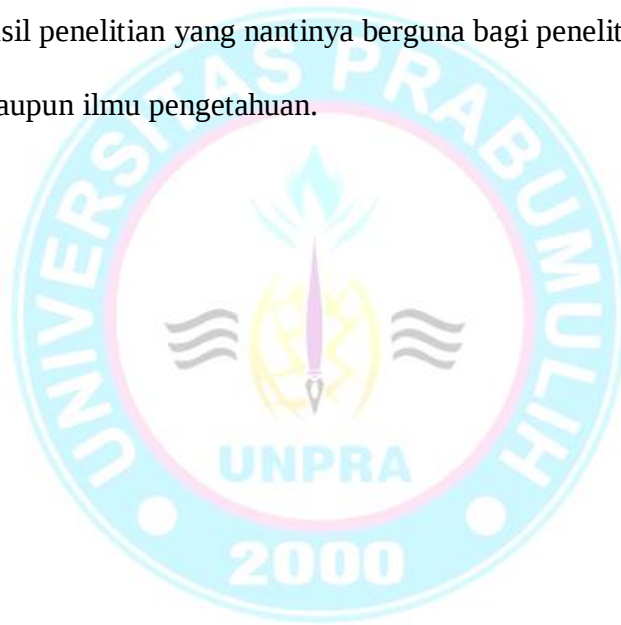
Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi, dan sampel penelitian, definisi konsep operasional, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai sejarah perjalanan berkembangnya kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih, alasan pegawai terhadap budaya organisasi dan komunikasi interpersonal yang diberikan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang nantinya berguna bagi penelitian selanjutnya maupun ilmu pengetahuan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan suatu kebiasaan yang pasti ditemui disemua tempat, tidak terkecuali disuatu organisasi. Menurut Dewi Astuti (2022) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi.

Menurut S. Dunggio (2020) budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Dalam organisasi publik aatau pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan suatu ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu untuk

berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*). Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu pemerintah Kota Prabumulih dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kota berdasarkan pelimpahan wewenang.

Kantor Kecamatan Prabumulih Barat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat. Pengamatan peneliti bahwa kinerja yang rendah terlihat dari banyaknya tingkat kesalahan dan kerusakan yang dilakukan oleh pegawai, serta pegawai kurang cermat dalam melakukan tugas-tugasnya. Kemudian, pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini itu diselesaikan esok harinya. Selain itu, ada beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kantor dan rendahnya kesadaran para pegawai kantor Kecamatan Prabumulih Barat yang mengabaikan keterlambatan waktu. Menurut S Dunggio (2020) Kantor Kecamatan Prabumulih Barat harus dapat membenahi permasalahan ini dengan cara memperhatikan nilai-nilai budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), sehingga para pegawai mempunyai kesepahaman yang sama akan tujuan kerjanya.

2.1.1.2 Tujuan Budaya Organisasi

Dalam menerapkan suatu budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, tentu suatu instansi pemerintahan mempunyai tujuan dari penerapan budaya organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (dalam Sukmaridiani, 2022:14) adapun tujuan budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas dan komunikasi dalam organisasi.
2. Memperkenalkan budaya organisasi dengan anggota organisasi.
3. Meningkatkan komitmen dan daya inovasi pegawai terhadap organisasi.

2.1.1.3 Manfaat Budaya Organisasi

Untuk menghasilkan budaya organisasi yang berkualitas, menurut Sutrisno (dalam Sukmaridiani, 2022:14) menyatakan bahwa sejumlah manfaat yang bias diperoleh di suatu instansi adalah sebagai berikut :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi, kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Setiap instansi pemerintahan harus mampu memperhatikan setiap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, sebab jika budaya organisasi terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan terpenuhi tujuan suatu instansi, Menurut Lewaherilla, dkk. (dalam Sukmaridiani, 2022:16) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, adalah sebagai berikut :

1. Kondisi fisik, yaitu bagaimana seseorang merawat kesehatannya dengan,

ditandai dengan kesehatan tubuh yang baik, terhindar dari sakit dan penyakit yang berkepanjangan. Keadaan sakit dapat mengganggu aktivitas sehari-hari, lingkungan hidup dan pekerjaannya.

2. Kondisi mental perilaku, yaitu pikiran, emosional dan kondisi kejiwaan seseorang menjadi penggerak atau dasar dalam perilaku seseorang. Kondisi tersebut akan mempengaruhi pada saat berinteraksi dengan orang lain, bekerja, kreativitas berpengaruh terhadap perasaan atau mood.
3. Kondisi sosial ekonomi dan budaya, yaitu setiap orang yang mencapai kedewasaan harus memiliki status yang pada umumnya menunjukkan bahwa perannya secara wajar. Ditandai dengan adanya jabatan, pangkat, pekerjaan yang memungkinkan dapat memenuhi kebutuhan dasar dan minimal sebagai anggota masyarakat.
4. Kondisi lingkungan khusus, yaitu kondisi tertentu akan berpengaruh terhadap kebahagiaan dan ketidakseimbangan seseorang. Salah satu contoh dalam lingkungan keluarga yang sangat dekat dengan lingkungan hidup seseorang yang secara khusus berpengaruh, misalnya lingkungan pekerjaan.

2.1.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Indikator adalah karakteristik dari suatu kegiatan atau objek yang dilakukan. Indikator budaya organisasi bermakna ciri-ciri budaya organisasi yang ditunjukkan oleh seorang pegawai, menurut Muhdar (2020:307) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Integritas

2. Konsistensi
3. Profesional
4. Tanggung jawab
5. Komunikasi.

2.1.1.6 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Suatu instansi pemerintahan ketika memutuskan untuk menerapkan budaya organisasi mempunyai cara-cara tersendiri untuk mendisiplinkan para pegawainya, karena suatu instansi pemerintahan dapat meningkatkan kinerja pegawainya apa bila suatu instansi pemerintahan dapat menerapkan budaya organisasi yang optimal dan ini menjadi salah satunya dengan cara menyatukan dan mengembangkan rasa memiliki dan memfasilitasi para pegawai. Mengembangkan pemikiran yang lebih luas dari pada kepentingan perorangan. Budaya organisasi adalah suatu pembeda, perekat sosial, identitas yang membentuk sikap dan perilaku pegawai serta mempermudah timbulnya komitmen dalam lingkungan eksternal maupun internal.

Budaya organisasi berhubungan dengan manfaat atau kegunaan, tujuan, serta fungsi dari suatu instansi pemerintah. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karena dengan adanya kejujuran setiap pegawai dalam bekerja memberikan dampak yang positif. Selain itu, ketekunan dari pegawai dalam bekerja sebagai bagian dari budaya organisasi juga memberikan pengaruh terhadap kinerja dan demikian halnya kreativitas dari para pegawai dalam satuan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja.

2.1.2 Komunikasi Interpersonal

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Rinda, R Tinakartika (2021) dalam rangka menyelenggarakan pelayanan yang baik pemerintah kepada masyarakat yang efisien dan efektif, maka dibutuhkan kinerja prima dari pegawai. Pelayanan yang baik ditentukan oleh kinerja pegawai yang mempunyai integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun. Sehingga pemerintah sebagai pengayom masyarakat memberikan pelayanan yang baik, salah satunya dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satunya pemeliharaan hubungan dengan para pegawai memerlukan komunikasi yang efektif.

Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi dapat disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain. Menurut Fa'uzobihi (2022) komunikasi interpersonal merupakan suatu proses yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan, terkait dengan perilaku sosial dan situasional sesuai dengan yang dipelajari dan dikendalikan. Mampu menjalin hubungan yang lebih baik dan luas secara efektif pada lingkungan sekolah maupun masyarakat.

Menurut R.Wayne Pace (dalam Alawiah, Gina Umi, 2021) komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung baik secara verbal (komunikasi yang menggunakan kata-kata, entah tulisan maupun lisan) dan nonverbal (semua aspek komunikasi selain kata-kata yang tidak hanya meliputi

isyarat atau gerakan dan bahasa tubuh, tetapi juga bagaimana kita mengucapkan kata-kata seperti volume atau nada bicara). Yang mana dalam hal ini komunikasi interpersonal sangat penting untuk membangun kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

2.1.2.2 Tujuan Komunikasi Interpersonal

Dalam membangun kinerja pegawai yang baik, tentu suatu instansi pemerintahan mempunyai tujuan dari komunikasi interpersonal, adapun tujuan komunikasi interpersonal menurut Suranto (dalam Alawiah, Gina Umi, 2021) diantaranya sebagai berikut :

1. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mengungkapkan perhatian kepada orang lain. Dalam hal ini seseorang berkomunikasi dengan cara menyapa, tersenyum, melambaikan tangan, membungkukan badan, menanyakan kabar kesehatan partner komunikasinya dan yang lainnya.

2. Menemukan diri sendiri

Artinya, seseorang akan melakukan komunikasi interpersonal karena mengenali dan mengetahui karakteristik diri pribadi berdasarkan informasi dari orang lain. Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk membicarakan keadaan diri, minat, dan harapan maka seseorang memperoleh informasi berharga untuk mengenai jati diri, atau dengan kata lain menemukan diri sendiri.

3. Menemukan dunia luar

Dengan komunikasi interpersonal diperoleh kesempatan untuk mendapatkan

informasi dari orang lain, termasuk informasi penting dan aktual.

4. Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis

Sebagai makhluk sosial, salah satu kebutuhan setiap orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan baik dengan orang lain. Semakin banyak teman yang dapat diajak bekerja sama maka semakin lancarlah pelaksanaan kegiatan dalam hidup sehari-hari. Sebaliknya apabila ada seorang saja sebagai musuh, kemungkinan akan menjadi kendala. Oleh karena itulah setiap orang telah menggunakan banyak waktu untuk komunikasi interpersonal yang diabdikan untuk membangun dan memelihara hubungan sosial dengan orang lain.

5. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku

Komunikasi interpersonal ialah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun tidak langsung (dengan menggunakan media). Dalam prinsip komunikasi, ketika pihak komunikan adalah sebuah fenomena, sebuah pengalaman. Sebab pada dasarnya, komunikasi adalah sebuah fenomena, sebuah pengalaman. Setiap pengalaman akan memberi makna pada situasi kehidupan manusia, termasuk memberi makna tertentu terhadap kemungkinan terjadinya perubahan sikap.

6. Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu

Ada kalanya, seseorang melakukan komunikasi interpersonal sekedar mencari kesenangan atau hiburan. Berbicara dengan teman mengenai perihal diluar kerjaan yang hanya sekedar mengisi waktu luang. Disamping itu juga dapat

membuat kesenangan, karena komunikasi interpersonal semacam itu dapat memberikan keseimbangan yang penting dipikiran yang memerlukan suasana rileks, ringan dan menghibur dari semua keseriusan kegiatan sehari-hari.

7. Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi

Komunikasi interpersonal dapat menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi (*mis communication*) dan salah interpretasi (*misinterpretation*) yang terjadi antara sumber dan penerima pesan. Karena dengan komunikasi interpersonal dapat dilakukan pendekatan secara langsung, menjelaskan berbagai pesan yang rawan menimbulkan kesalahan interpretasi.

8. Memberikan bantuan (*konseling*)

Tanpa disadari setiap orang ternyata sering bertindak sebagai konselor maupun konseli dalam interaksi interpersonal sehari-hari. Begitu pula disuatu instansi pemerintahan, komunikasi interpersonal juga memainkan peran dalam hal konseling. Dalam hal konseling ini adalah komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan pegawai.

2.1.2.3 Manfaat Komunikasi Interpersonal

Untuk menghasilkan komunikasi interpersonal yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai, adapun manfaat dari komunikasi interpersonal, diantaranya sebagai berikut :

1. Membangun hubungan

Komunikasi interpersonal dapat membantu membangun hubungan yang lebih dalam, memperkuat ikatan, dan membangun kepercayaan dengan orang lain.

2. Mempermudah pemahaman

Komunikasi interpersonal dapat membantu seseorang memahami pesan atau informasi dengan lebih mudah.

3. Mencegah kesalahpahaman

Komunikasi interpersonal yang baik dapat membantu mencegah kesalahpahaman yang kompleks.

4. Membangun sikap saling menghargai

Komunikasi interpersonal dapat membantu membangun sikap saling menghargai dan mempertimbangkan pendapat orang lain.

5. Mengekspresikan diri

Komunikasi interpersonal dapat membantu mengekspresikan diri dengan baik sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman.

6. Membentuk identitas diri

Komunikasi interpersonal dapat membantu membentuk identitas diri seseorang.

7. Membantu pengambilan keputusan

Komunikasi interpersonal dapat membantu dalam pengambilan keputusan karena manusia berkomunikasi untuk berbagi informasi dan memengaruhi orang lain.

8. Berbagi pengetahuan dan pengalaman

Komunikasi interpersonal dapat membantu berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain.

9. Mengurangi ketidakpastian

Komunikasi dapat membantu mengurangi ketidakpastian akan sesuatu hal.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Hardjana (dalam Alawiyah, Gina Umi, 2021) komunikasi interpersonal dapat dikatakan efektif apabila pesan diterima dan dimengerti

sebagaimana dimaksud oleh pengirim pesan, pesan ditindak lanjuti dengan sebuah perbuatan secara suka rela oleh penerima pesan, dapat meningkatkan kualitas hubungan antar pribadi, dan tidak ada hambatan untuk hal itu. Adapun Menurut Kurniawati (dalam Alawiyah, Gina Umi, 2021) dalam komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) diperlukan efektifitas dalam komunikasi, dengan bentuk:

1. Keterbukaan (*openness*), yaitu kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antar pribadi. Keterbukaan atau sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi antar pribadi yang efektif.
2. Empati (*empathy*), yaitu merasakan apa yang dirasakan orang lain. Komunikasi antar pribadi dapat berlangsung kondusif apabila *komunikator* (pengirim pesan) menunjukkan rasa empati kepada *komunikan* (penerima pesan). Apabila empati tumbuh dalam proses komunikasi antar pribadi, maka suasana hubungan komunikasi akan berkembang, tumbuh sikap saling pengertian dan penerimaan.
3. Dukungan (*supportiveness*), yaitu situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif. Dalam komunikasi antar pribadi diperlukan sikap memberi dukungan dari pihak komunikator agar komunikan mau berpartisipasi dalam komunikasi.
4. Rasa positif (*positiveness*), seseorang harus memiliki perasaan dan sikap positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.
5. Kesetaraan atau kesamaan (*equality*), yaitu pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting

untuk disumbangkan.

2.1.2.5 Indikator Komunikasi Interpersonal

Pada penelitian ini, indikator komunikasi interpersonal menurut Devito (dalam T Rizaldi, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan (*Openness*)

Komunikasi antar pribadi yang efektif, individu harus terbuka pada pasangan yang diajak berinteraksi, kesediaan untuk membuka diri dan memberikan informasi, lalu kesediaan untuk mengakui perasaan dan pikiran yang dimiliki, dan juga mempertanggung jawabkannya. Agar komunikasi interpersonal yang dilakukan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerja sama bisa ditingkatkan, maka kita perlu bersikap terbuka.

2. Empati (*Emphaty*)

Empati adalah kemampuan seseorang untuk menempatkan dirinya pada posisi atau peranan orang lain. Dalam arti bahwa seseorang secara emosional maupun intelektual mampu memahami apa yang dirasakan dan dialami orang lain.

3. Sikap mendukung (*Supportiveness*)

Saling memberikan dukungan terhadap pesan yang disampaikan.

4. Sikap positif

Memiliki perilaku positif yakni berfikir secara positif terhadap diri sendiri dan orang lain.

5. Kesetaraan (*Equality*)

Keefektifan komunikasi interpersonal juga ditentukan oleh kesamaan- kesamaan yang dimiliki pelakunya. Seperti nilai, sikap, watak, perilaku, kebiasaan,

pengalaman, dan sebagainya. Tidak adanya perbedaan atau perbandingan antara pegawai lainnya.

2.1.2.6 Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Agus Dharma (dalam Alawiyah, Gina Umi 2021) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu salah satunya adalah komunikasi interpersonal antar pegawai. Beliau menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu yang pertama pegawai, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan. Ketiga mekanisme kerja, mencakup system, prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi. Dan keempat lingkungan kerja, meliputi faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi. Jadi komunikasi interpersonal sangatlah mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, karena pelaksanaan komunikasi interpersonal yang tidak baik dapat mengganggu semua rencana, petunjuk, saran, instruksi, yang mengakibatkan pekerjaan menjadi kacau dan tujuan organisasi tidak tercapai.

Oleh karena itu, diperlukan adanya pelaksanaan dan penerapan komunikasi interpersonal yang efektif yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, sehingga dengan adanya kinerja yang baik pula maka tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintahan dapat lebih mudah dicapai dengan baik. Apabila terciptanya komunikasi yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga tujuan suatu instansi pemerintahan dengan hasil yang diharapkan akan dapat dicapai. Dengan demikian, kinerja akan terpantau perkembangannya jika proses

komunikasi berjalan dengan baik. Dalam hal ini disadari bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, pentingnya komunikasi dalam organisasi yaitu dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan yang disampaikan tentang pekerjaannya tersebut.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan, dalam menumbuhkan kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan suatu instansi pemerintahan. Maka suatu instansi pemerintahan perlu memenuhi kebutuhan para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya agar pegawai memiliki kinerja yang baik dan berkualitas. Karena pegawai yang berkualitas merupakan asset penting bagi suatu instansi pemerintahan, dan instansi pemerintahan akan mempertahankan asset penting tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan diantaranya adalah budaya organisasi dan komunikasi interpersonal antar pegawai.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (dalam Ali Umar, 2022) kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Permasalahan

kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap suatu instansi pemerintahan banyak suatu instansi mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan suatu instansi pemerintahan. Menurut Robbins (dalam Ali Umar, 2022) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses karena kinerja adalah sebuah hasil atau keluaran dari suatu proses maka banyak para pimpinan yang menyoroti kinerja bawahannya untuk memastikan suatu instansi pemerintahan yang di pegangnya akan maju.

Dari teori-teori diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu instansi pemerintahan, karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu instansi tersebut berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut RA Nugraha (2022) kinerja pegawai memiliki enam indikator yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta semua kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam satuan atau jumlah unit.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu

yang dinyatakan, dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- 6) Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi adalah hal-hal yang menyebabkan atau mempengaruhi terjadinya sesuatu, kinerja pegawai sangat penting untuk membantu suatu instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas untuk mencapai target suatu instansi, dan mengurangi angkaabsensi. Kinerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut RA Nugraha (2022) faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Faktor kompetensi individu

a. Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja sangat dipengaruhi oleh kesehatan fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik membuat orang mampu bekerja keras dan tahan lama sehingga kinerja tinggi. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya

manusia. Semakin lama pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuannya dan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam kemampuan kerja. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, memungkinkan adanya peningkatan kinerja.

b. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi

2 Faktor dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian yaitu kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan, penyediaan sarana dan alat kerja, kenyamanan lingkungan kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan.

3 Faktor dukungan manajemen

Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, untuk meningkatkan kinerja pegawai organisasi atau suatu instansi manajemen perlu memahami dan mengapresiasi kinerja pegawai. Manajemen juga dapat memberikan penghargaan yang pantas dan pengembangan lebih lanjut untuk organisasi atau suatu instansi, kinerja pegawai sangat penting untuk menentukan kinerja suatu

instansi atau organisasi terkait.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya suatu penelitian tidak berangkat dari awal akan tetapi telah terdapat penelitian-penelitian lain yang mendahuluinya, Kajian terhadap hasil penelitian terdahulu yang relevan dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang posisi dan kelayakan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih Selain itu dimaksudkan untuk memberi gambaran tentang perbedaan fokus masalah dan hasil-hasil penelitian, agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang sejenis. Berikut adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian seperti tabel di samping :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aurantia Marina (2024).	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada DP2KBP2PA Kota Prabumulih.	Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kota Prabumulih. Uji t dan F menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kota Prabumulih.
2.	Rachmatullailiy Tinakartika Rinda, Jani Subakti, Bela Nenih Saputri,	Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Selatan	1. Hasil Uji Pengaruh Efikasi Diri terhadap Komunikasi Interpersonal Diketahui nilai signifikan pengaruh Efikasi Diri terhadap Komunikasi Interpersonal. sebesar 0,000

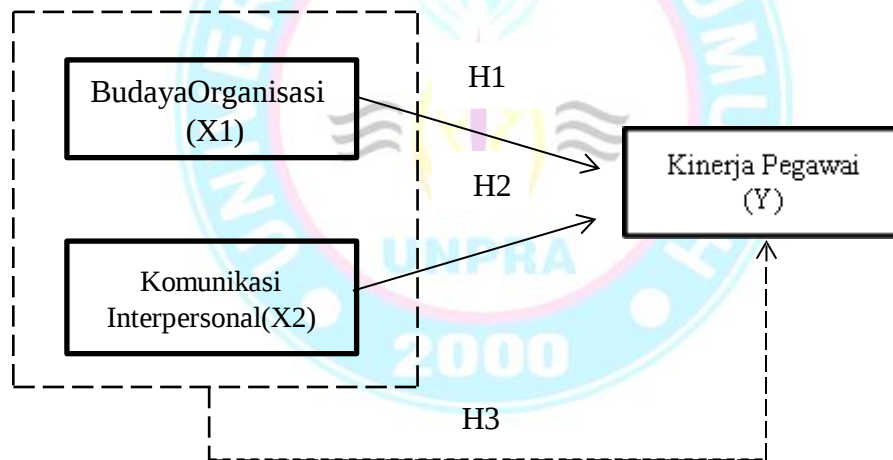
	M. Imam Sundarta (2021)		$< 0,05$ dan nilai t hitung $11,701 > t$ tabel 1.98373. 2. Hasil Uji Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Diketahui nilai signifikan pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,050 > t$ tabel 1.98373. 3. Hasil Uji Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Diketahui nilai signifikan pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,861 > t$ tabel 1.98373.
3.	Fa'uzobihi dan Idah Saadah (2022)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi pada PT. KAO Chemical Indonesia	1. Komunikasi Interpersonal yang terdapat pada PT. KAO Chemical Indonesia yaitu Tidak Baik, karena nilai rata-rata dari total skor Komunikasi Interpersonal (X) sebesar $58,82$ terletak pada interval kelas $55,1 - 60,1$ yaitu Tidak Baik. 2. Kinerja Pegawai yang terdapat pada PT. KAO Chemical Indonesia yaitu cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Pegawai (Y) sebesar $69,60$ terletak pada interval kelas $67,8 - 73,6$ yaitu cukup baik. 3. Terdapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada PT. KAO Chemical Indonesia karena nilai t hitung ($10,068$) lebih besar daripada nilai t tabel ($2,009$) sehingga H_1 diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H_0 atau H_1 diterima.
4.	Azizah, W., & Qurbani, D. (2024).	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kepikiran Palapa Jaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 3,425 + 0,329 X_1$ maka disimpulkan nilai konstanta sebesar $3,425$. Uji t memiliki nilai t hitung 2.749 dan nilai t tabel distribusi 5% $1,67065$, maka t hitung $2.749 > t$ tabel $1,67065$ dengan sig. $0,008 < 0,05$. (2) Secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil Uji t memiliki nilai t hitung 5.573 dan nilai t tabel distribusi 5% $1,67065$, maka t hitung $5.573 > t$ tabel $1,67065$ dengan sig. $0,000 < 0,05$

			(3) secara Simultan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Melati Suwardi (2023).	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Matahari Banyuwangi.	Hasil penelitian ini dapat diketahui dari nilai signifikansi atau P value sebesar $0,007 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat juga melalui nilai thitung $> t$ tabel, $2,911 > 2,036$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_a (terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan) diterima dan H_o (tidak terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan) ditolak.

sumber : data diolah peneliti (2024)

2.3 Kerangka Pemikiran

Hasil dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————→ = Berpengaruh Secara Parsial

-----→

=

Berpengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Poletiek (2020) merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu pembuktian atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

H₂ : Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

H₃ : Diduga budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh Secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel terhadap fenomena dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana tanggapan pegawai mengenai budaya organisasi dan komunikasi interpersonal pada kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Dalam penelitian ini peneliti mengembangkan penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda metode ini digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan alat berupa angket atau kuesioner dengan menggunakan dua jenis variabel penelitian, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Dimana variabel dependen merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi, sedangkan variabel independen adalah variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian ini yaitu *non-eksperimen* atau *deskriptif* dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fakta-fakta mengenai populasi secara sistematis dan akurat. Dalam penelitian deskriptif fakta-fakta hasil penelitian sering digunakan atau dilanjutkan dengan dilakukannya penelitian analitik. Desain atau rancangan penelitian deskriptif dibedakan menjadi dua yaitu desain studi kasus dan desain penelitian survey Maupa (2019:145).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No.5 Kelurahan Patih Galung, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Maret 2025.

3.3 Sumber Data

Berdasarkan data yang diperoleh, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti melalui hasil observasi peneliti, wawancara (*Interview*) mengenai

hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan menyebarkan kuesioner atau angket ke pegawai Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung informasi primer yang diperoleh baik dari dokumen, observasi maupun internet. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari internet, buku, dan jurnal-jurnal.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih yang berjumlah 43 pegawai yakni 15 ASN, 27 PHL (Pegawai Harian Lepas), dan 1 TKS (Tenaga Kerja Sukarela).

3.4.2 Sampel

Banyak pendapat para ahli mengenai sampelsalah satunya menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel penelitian ini adalah seluruh

pegawai pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih yang berjumlah 43 pegawai.

Pada penelitian ini yang digunakan adalah sampel jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh digunakan untuk mengukur populasi jumlahnya kurang dari 100 orang menurut Sugiono dalam Indah P.S.N (2019).

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian meliputi uji validasi dan reliabilitas. Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validasi untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi dari satu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan tersebut.

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (Uji Instrumen Data Kuesioner, 2019) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur. Menurut Gunawan (2019, p. 12) suatu

pernyataan dalam sebuah kuesioner dinyatakan valid atau tidak valid apabila sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid. Namun, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.
2. Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka item dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya, apabila r hitung $< r$ tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2019:121) digunakan untuk menunjukan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketetapan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas *Alpha Cornbach's*. Dengan ketentuan :

1. Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya dan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

3.6 Konseptual dan Operasional Variabel

3.6.1 Konseptual Variabel

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini memiliki dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen berikut penjelasannya :

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) menurut Sugiyono (2019:69). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Sugiyono (2019:57) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.6.1 Operasional Variabel

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian, dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti yaitu Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Di mana terdapat beberapa indikator-indikator yang akan diukur dengan skala interval. Berikut ini operasionalisasi variabelnya :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Budaya Organisasi (X_1)	Menurut Dewi Astuti (2022) adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, Atau dikembangkan oleh Kelompok tertentu saat Mereka menyesuaikan diri	1. Integritas.	1-2
		2. Konsistensi.	3-4
		3. Profesional.	5-6

	Dengan masalah-masalah Eksternal dan integrasi Internal yang telah Bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan Karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.	4. Tanggung jawab. 5. Komunikasi.	7-8 9-10
Komunikasi Interpersonal (X ₂)	Komunikasi Interpersonal adalah Proses komunikasi yang Berlangsung antara dua Orang atau lebih secara tatap muka menurut R. Wayne Pace (dalam Alawiah, Gina Umi, 2021).	1. Keterbukaan (Openness) 2. Empati (Emphaty) 3. Sikap mendukung (Supportivenes s) 4. Sikap positif 5. Kesetaran (Equality)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja Pegawai(Y)	Menurut Sutrisno (dalam Ali Umar, 2022) kinerja adalah hasil kerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. Komitmen kerja.	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: data diolah 2024

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan lainnya dalam penelitian, teknikpengumpulan data juga merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam pengumpulan data dilakukan teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan meninjau atau mengunjungi instansi yang bersangkutan secara langsung, untuk mencatat informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi atau ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya kecil atau sedikit. Peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

3. Angket atau Kuesioner

Berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Berdasarkan keterkaitan antara responden dengan jawaban yang diberikan, maka jenis kuesioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup, dengan maksud memberikan keleluasaan responden memberikan jawaban-jawabannya. Pada tiap-tiap item kuesioner disediakan lima alternative jawaban berdasarkan skala *likert*. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019:146) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena social ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala *likert* seperti tabel di samping :

Tabel 3.2
Skoring Jawaban Pada Kuesioner

Gradasi Nilai	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: data diolah 2024

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis, regresi linear berganda. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (dalam Dewi Elyani, 2024:38) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki norma. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah

dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih baik adalah dengan melihat *normal propability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan dengan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen menurut Dewi Elyani (2024:38) yang dikemukakan oleh Ghozali. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi maka dapat dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukan tingkat multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,1$ atau sama dengan nilai $\geq 0,1$.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (dalam Dewi Elyani, 2024:39) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi

ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satunya untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model linear regresi berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Koefisien Konstan

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Komunikasi Interpersonal

b₁b₂ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

3.10 Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu Uji-t (Uji Parsial) uji masing-masing variabel penelitian dan Uji-F (Uji Simultan) uji secara bersama-sama variabel penelitian yang dijelaskan sebagai berikut :

3.10.1 Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji-t adalah dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel pada derajat signifikansi 95% ($\alpha=0,5$) dengan pengujian dua sisi. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jikat-hitung < t-tabel, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jikat-hitung > t-tabel, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikan t masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan signifikansi level 95% ($\alpha = 0,5$).

1. Jika nilai signifikan lebih besar dari α maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak
2. Jika nilai signifikan lebih kecil dari α maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

3.10.2 Uji-F (Uji Simultan)

Pengujian uji-F dilakukan untuk menilai apakah model yang dibangun telah memenuhi pengujian kesesuaian model ataupun tidak, dasar pengambilan keputusan terpenuhi atau tidaknya kelayakan model yang diajukan yaitu jika nilai $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan pada signifikansi $< 0,5$, maka model yang diajukan dinyatakan telah memenuhi kelayakan pengujian model.

1. Jika tingkat signifikansi $< 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
2. Jika tingkat signifikansi $F > 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (Budaya Organisasi, dan Komunikasi Interpersonal) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap variabel Y

(variabel independen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Profil Kecamatan Prabumulih Barat

Kantor Camat Prabumulih Barat, sebagai bagian dari pemerintahan Kota Prabumulih, memiliki sejarah yang terkait dengan pembentukan kota tersebut. Prabumulih sendiri menjadi kota otonom berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 tanggal 21 Juni 2001, yang berarti statusnya ditingkatkan dari bagian Kabupaten Muara Enim. Kantor Camat Prabumulih Barat, bersama dengan kantor camat lainnya di Kota Prabumulih, berfungsi untuk mengadministrasikan pemerintahan di wilayah kecamatan masing-masing. Kantor Camat Prabumulih Barat, seperti kantor camat lainnya di Prabumulih, bertugas mengelola pemerintahan di wilayah kecamatan tersebut. Kota Prabumulih terbagi menjadi beberapa kecamatan, dan setiap kecamatan memiliki kantor camat sebagai pusat pemerintahan tingkat kecamatan. Sekarang kantor Kantor Camat Prabumulih Barat dipimpin oleh bapak EDI SUANTO, SH, M.Si. Adapun Sejarah singkat jumlah Kecamatan yang ada di Kota Prabumulih Berdasarkan Undang – Undang Nomor : 6 Tahun 2001 tentang Kota Prabumulih yang terdiri dari empat Kecamatan yaitu :

1. Kecamatan Prabumulih Barat
2. Kecamatan Prabumulih Timur
3. Kecamatan Cambai
4. Kecamatan Rambang Kapak Tengah

Pada tahun 2007 terjadi penambahan dua Kecamatan yaitu :

1. Kecamatan Prabumulih Utara
2. Kecamatan Prabumulih Selatan

Luas Wilayah Kecamatan Prabumulih Barat tahun 2020 sekitar 6.134.00 Hektar dengan terdiri dari lima Kelurahan dan satu Desa dengan jumlah penduduk 28.644 Jiwa dengan total Kepala Keluarga 7876, 32 RW dan 99 RT.

Secara Geografis Kecamatan Prabumulih Barat berbatasan dengan :

1. Sebelah Utara dengan Kecamatan Prabumulih Utara dan Kabupaten Pali
2. Sebelah Selatan dengan Kecamatan Prabumulih Selatan
3. Sebelah Timur dengan Kecamatan Prabumulih Timur dan Prabumulih Utara
4. Sebelah Barat dengan Kabupaten Muara Enim

Kecamatan Prabumulih Barat terdiri dari lima Kelurahan dan satu Desa yaitu :

1. Kelurahan Muntang Tapus
2. Kelurahan Prabumulih
3. Kelurahan Patih Galung
4. Kelurahan Gunung Kemala
5. Kelurahan Payu Putat
6. Desa Tanjung Telang

4.1.2 Lokasi Kecamatan Prabumulih Barat

Jalan Jendral Sudirman No. 05 Kelurahan Patih Galung Prabumulih, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan, Kode Pos: 31127.

4.1.3 Visi dan Misi

Visi Kecamatan Prabumulih Barat

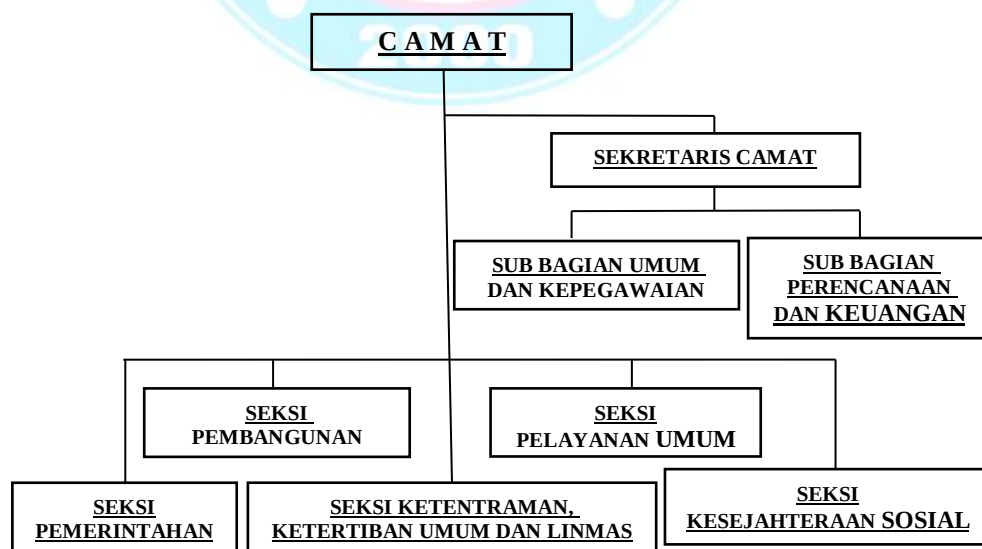
Terwujudnya kecamatan prabumulih barat yang prima dalam pelayanan kepada masyarakat

Misi Kecamatan Prabumulih Barat

1. Meningkatkan partisipasi dan swadaya gotong-royong masyarakat dalam pembangunan.
2. Meningkatkan mutu pelayanan masyarakat dan kualitas sumber daya manusia, aparat Kecamatan Prabumulih Barat.

4.1.4 Struktur Kecamatan Prabumulih Barat

Struktur organisasi adalah perwujudan dari suatu pengendalian didalam kantor kecamatan, maka akan terlihat jelas tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan oleh setiap bagian yang ada. Bagian struktur organisasi pada kantor Kecamatan Prabumulih Barat dapat di lihat pada gambar berikut :



Sumber: Kecamatan Prabumulih Barat Tahun 2025

Gambar 4.1 Struktur Kecamatan Prabumulih Barat

4.1.5 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab

Berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi perusahaan tidak akan sama, maka dari itu penulis akan membahas wewenang dan tanggung jawab dari struktur Kantor Camat Prabumulih Barat yaitu:

a. Tugas

1. **Pemimpin di Tingkat Kecamatan:** Camat adalah pemimpin di tingkat Kecamatan dan bertanggung jawab atas koordinasi dan pelaksanaan berbagai kebijakan pemerintah di tingkat Kecamatan.
2. **Penyelenggara Pemerintahan:** Camat bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pemerintahan di wilayah Kecamatan yang meliputi pelaksanaan program-program pemerintah, pengawasan administrasi, dan koordinasi instansi pemerintah di Kecamatan.
3. **Pembina dan Pengawas Desa:** Camat memainkan peran penting dalam membina dan mengawasi desa-desa di Kecamatan. Mereka membantu dalam pengembangan desa dan memastikan pelaksanaan program-program KASSAR AD pemerintah di tingkat desa.
4. **Pemberian Izin dan Perizinan:** Camat dapat memberikan izin dan perizinan tertentu sesuai dengan kewenangannya. Contoh izin yang dapat diberikan oleh camat adalah izin usaha kecil, izin pesta rakyat, dan sebagainya.
5. **Penanganan Bencana:** Camat memiliki peran dalam penanganan bencana di wilayah Kecamatan, termasuk koordinasi evakuasi dan bantuan darurat.
6. **Pengawasan dan Pelaporan:** Camat bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan kebijakan pemerintah di tingkat Kecamatan dan melaporkan

kemajuan serta kendala yang ditemui kepada pemerintah pusat atau pemerintah daerah.

b. Wewenang

1. Wewenang Administratif: Camat memiliki wewenang administratif dalam melaksanakan tugasnya di tingkat Kecamatan, termasuk mengeluarkan surat keputusan dan perintah camat.
2. Penetapan dan Pemutakhiran Data Kependudukan: Camat memiliki wewenang untuk mengelola data kependudukan di Kecamatan, seperti pembuatan dan pemutakhiran Kartu Tanda Penduduk (KTP).
3. Pengawasan Terhadap Desa: Camat memiliki wewenang untuk mengawasi pelaksanaan program-program pemerintah di tingkat desa dan memastikan desa-desa di Kecamatan tersebut sesuai dengan ketentuan undang-undang.
4. Penanganan Masalah Sosial: Camat dapat terlibat dalam penanganan masalah sosial seperti konflik sosial, gangguan ketertiban, dan sebagainya.
5. Pemberian izin dan Perizinan: Camat memiliki wewenang untuk memberikan izin dan perizinan tertentu sesuai dengan kewenangannya di tingkat Kecamatan.
6. Penanganan Bencana: Camat memiliki wewenang dalam penanganan bencana di wilayah Kecamatan, termasuk mengkoordinasikan upaya penanggulangan bencana.
7. Penting untuk dicatat bahwa tugas dan wewenang camat dapat berbeda-beda antara satu Kecamatan dengan Kecamatan lainnya, tergantung pada peraturan dan kebijakan yang berlaku di daerah tersebut.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Dalam penelitian bertujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada setiap responden, dalam mendeskripsikan karakteristik responden tersebut dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu : jenis kelamin, usia, lama bekerja pegawai dan posisi/jabatan. Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 43 orang responden, dimana dari 43 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Berikut adalah hasil deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase (%)
Laki-laki	16	37.21
Perempuan	27	62.79
Jumlah	43	100

Sumber : Data diolah kuesioner tahun 2025

Berdasarkan dari jenis kelamin responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarakan ditemukan bahwa responden

perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari data di atas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase 62,79% dan responden laki-laki sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase 37,21%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Bisa dilihat dari identifikasi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan usia responden, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah orang	Persentase (%)
< 17	0	0.00
18 - 28	3	6.98
29 - 39	17	39.53
> 40	23	53.49
Jumlah	43	100

Sumber : Data diolah kuesioner tahun 2025

Berdasarkan dari usia responden didominasi oleh responden dengan usia berada di range usia 18-28 tahun yaitu sebanyak tiga orang dengan tingkat persentase 6,98%, responden dengan usia 29-39 tahun sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 39,53%, sedangkan responden dengan usia > 40 tahun sebanyak 23 orang dengan tingkat persentase 53,49%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia > 40 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentan usia lainnya.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Identifikasi responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan lamanya responden bekerja disana, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
< 1 Tahun	5	11.63
1 - 5 Tahun	12	27.91
> 5 Tahun	26	60.47
Jumlah	43	100

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan pada data tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja < 1 tahun sebanyak lima orang 11,63%, responden yang bekerja 1- 5 tahun sebanyak 12 orang 27,91% dan responden yang bekerja > 5 tahun sebanyak 26 orang 60,47%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan lama bekerja pegawainya pada kantor Camat Prabumulih Barat adalah >5 tahun sebanyak 26 orang 60,47%.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Identifikasi responden berdasarkan posisi jabatan dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan posisi/jabatan responden bekerja disana, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Posisi/Jabatan	Jumlah Orang	Persentase (%)
ASN	15	34,9
PHL	27	62,8
TKS	1	2,3
Jumlah	43	100

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan pada data tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berasal dari PHL yakni sebanyak 27 orang dengan persentase 62,8%, yang mana jumlah ASN sebanyak 15 orang dengan 34,9% dan jumlah TKS sebanyak satu orang dengan 2,3% relatif lebih sedikit dari PHL, namun tetap signifikan karena mencakup sepertiga dari jumlah responden.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Identifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan pendidikan dari responden, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
SMA/SMK	16	37.21
D3	5	11.63
S1	18	41.86
S2	4	9.30
Jumlah	43	100

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan pada data tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 16 orang 37,21%, D3 sebanyak lima orang 11,63%, sedangkan S1 sebanyak 18 orang 41,86%, dan S2 sebanyak

empat orang 9,30%. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir pada kantor Camat Prabumulih Barat adalah tingkat S1 sebanyak 18 orang 41,86%.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi dan dilapangan melalui pembagian kuisioner kepada seluruh responden yang berjumlah 43 orang. Bahwa tanggapan responden terkait dengan variabel budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini kriteria untuk pemberian skor setiap jawaban sebagai berikut :

Menurut sugiyono (2022) analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya interval kelas sebagai berikut:

Nilai maskimum: 5

Nilai minimum: 1

Rentang skala : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Kriteria skala rata-rata jawaban responden adalah:

1. 1,0 - 1,80 = Sangat Tidak Baik
2. 1,81 - 2,60 = Tidak Baik
3. 2,61 - 3,40 = Kurang Baik
4. 3,41 - 4,20 = Baik
5. 4,21 - 5,00 = Sangat Baik

Pada bagian ini terdapat tiga hal yang akan dibahas yaitu Pengaruh terkait

dengan variabel Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat.

4.3.1 Tanggapan responden Terhadap Budaya Organisasi (X₁)

Untuk mengetahui penilaian dari 43 responden terhadap variabel Budaya Organisasi pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang terkait dengan Budaya Organisasi. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (X₁) n=43

Budaya Organisasi (X ₁)	Frekuensi										Jumlah		X̄
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
X _{1.1}	17	85	21	84	4	12	1	2	0	0	43	183	4.26
X _{1.2}	15	75	19	76	9	27	0	0	0	0	43	178	4.14
X _{1.3}	20	100	9	36	14	42	0	0	0	0	43	178	4.14
X _{1.4}	18	90	15	60	9	27	1	2	0	0	43	179	4.16
X _{1.5}	17	85	19	76	7	21	0	0	0	0	43	182	4.23
X _{1.6}	20	100	16	64	7	21	0	0	0	0	43	185	4.30
X _{1.7}	15	75	19	76	8	24	1	2	0	0	43	177	4.12
X _{1.8}	6	30	23	92	11	33	3	6	0	0	43	161	3.74
X _{1.9}	13	65	17	68	12	36	1	2	0	0	43	171	3.98
X _{1.10}	15	75	17	68	10	30	1	2	0	0	43	175	4.07
Total Nilai Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi													4.11

Sumber : Data yang diolah dari kuesioner tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas 4.6 dapat dilihat bahwa tanggapan

responden mengenai faktor-faktor Budaya Organisasi menunjukkan, mayoritas responden memberikan tanggapan positif dengan pernyataan atau jawaban rata-rata 4.11 hal ini berarti budaya organisasi dinyatakan baik. Dari data tabel 4.6 Budaya Organisasi dapat dilihat dari indikator terkecil atas jawaban responden yaitu sebesar 3,74 maka diharapkan agar pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat dapat meningkatkan rasa saling menghargai atas tanggung jawab yang sedang dijalankan di kantor kecamatan sehingga semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

4.3.2 Tanggapan responden Komunikasi Interpersonal (X₂)

Untuk mengukur bagaimana persepsi responden terhadap keterampilan komunikasi interpersonal baik dari diri sendiri, rekan kerja maupun atasan, tujuannya menilai kualitas komunikasi di lingkungan kerja dan mengetahui area yang perlu ditingkatkan misalnya (empati, keterbukaan, kejelasan informasi) maka dari 43 responden terhadap variabel Komunikasi Interpersonal pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat diberikan 10 butir pertanyaan yang terkait dengan Komunikasi Interpersonal di kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya seperti tabel disamping sebagai berikut :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Interpersonal (X_2) $n=43$

Komunikasi Interpersonal (X ₂)	Frekuensi										Jumlah		$\bar{X}$
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
X _{2.1}	13	65	21	84	9	27	0	0	0	0	43	176	4.09
X _{2.2}	9	45	21	84	13	39	0	0	0	0	43	168	3.91
X _{2.3}	14	70	22	88	7	21	0	0	0	0	43	179	4.16
X _{2.4}	15	75	22	88	5	15	1	2	0	0	43	180	4.19
X _{2.5}	13	65	22	88	8	24	0	0	0	0	43	177	4.12
X _{2.6}	18	90	23	92	2	6	0	0	0	0	43	188	4.37
X _{2.7}	16	80	24	96	3	9	0	0	0	0	43	185	4.30
X _{2.8}	27	135	10	40	6	18	0	0	0	0	43	193	4.49
X _{2.9}	11	55	24	96	8	24	0	0	0	0	43	175	4.07
X _{2.10}	24	120	14	56	5	15	0	0	0	0	43	191	4.44
Total Nilai Rata-Rata Variabel Komunikasi Interpersonal													4.21

Sumber : Data yang diolah dari kuesioner tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai faktor-faktor Komunikasi Interpersonal menunjukkan, mayoritas responden memberikan tanggapan positif, dengan pernyataan atau jawaban rata-rata 4.21 hal ini berarti Komunikasi Interpersonal dinyatakan sangat baik. Dari Komunikasi Interpersonal pada data tabel 4.7 terdapat indikator terkecil sebesar 3,91 maka disarankan agar pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, dapat terbuka untuk menerima saran atau kritik dari rekan kerja sehingga dapat menambah wawasan baru untuk saling mendukung dengan kritik yang membangun kerja sama antar pegawai.

4.3.3 Tanggapan responden Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 43 responden terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang terkait dengan kinerja pegawai. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja pegawai (Y) n=43

Kinerja pegawai (X ₁)	Frekuensi										Jumlah		$\bar{X}$
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Y _{1.1}	25	125	15	60	3	9	0	0	0	0	43	194	4.51
Y _{1.2}	23	115	13	52	7	21	0	0	0	0	43	188	4.37
Y _{1.3}	24	120	13	52	6	18	0	0	0	0	43	190	4.42
Y _{1.4}	21	105	13	52	9	27	0	0	0	0	43	184	4.28
Y _{1.5}	14	70	24	96	5	15	0	0	0	0	43	181	4.21
Y _{1.6}	12	60	25	100	6	18	0	0	0	0	43	178	4.14
Y _{1.7}	19	95	14	56	10	30	0	0	0	0	43	181	4.21
Y _{1.8}	19	95	19	76	5	15	0	0	0	0	43	186	4.33
Y _{1.9}	15	75	17	68	11	33	0	0	0	0	43	176	4.09
Y _{1.10}	14	70	23	92	6	18	0	0	0	0	43	180	4.19
Total Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja pegawai													4.27

Sumber: Data yang diolah oleh kusioner tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai faktor-faktor Kinerja pegawai menunjukkan, mayoritas responden memberikan tanggapan positif, dengan pernyataan atau jawaban rata-rata 4.27 hal ini berarti Kinerja pegawai dinyatakan sangat baik. Pada Kinerja Pegawai dari data tabel 4.8 didapat rata-rata tanggapan responden terkecil sebesar 4,09 maka disarankan agar pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, mendapatkan

kesempatan untuk memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan didalam menyelesaikan pekerjaan dan tantangan yang sulit.

4.4 Hasil Analisis Uji Coba Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji yaitu variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

4.4.1 Uji Validitas

Menurut Alawiyah, Gina Umi (2021) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (tabel *corrected item total correlaction*) dengan r tabel (tabel *product moment*) untuk *degree of freedom* $df (n-2) = 43-2 = 41$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0.05$.

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{\text{tabel}} = 0,300$ dan adapun hasil dari uji valididtas dapat dilihat pada tabel 4.9, 4.10 dan 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0.601	0,300	Valid
X _{1.2}	0.728	0,300	Valid
X _{1.3}	0.513	0,300	Valid
X _{1.4}	0.474	0,300	Valid
X _{1.5}	0.554	0,300	Valid
X _{1.6}	0.689	0,300	Valid
X _{1.7}	0.663	0,300	Valid
X _{1.8}	0.719	0,300	Valid
X _{1.9}	0.512	0,300	Valid
X _{1.10}	0.607	0,300	Valid

Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26

Dari data tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Budaya Organisasi (X₁). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,300. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0.574	0,300	Valid
X _{2.2}	0.624	0,300	Valid
X _{2.3}	0.629	0,300	Valid
X _{2.4}	0.527	0,300	Valid
X _{2.5}	0.549	0,300	Valid
X _{2.6}	0.586	0,300	Valid
X _{2.7}	0.570	0,300	Valid
X _{2.8}	0.729	0,300	Valid
X _{2.9}	0.600	0,300	Valid
X _{2.10}	0.637	0,300	Valid

Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26

Dari data tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Komunikasi Interpersonal (X₂). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,300. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing

item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0.705	0,300	Valid
Y2	0.560	0,300	Valid
Y3	0.592	0,300	Valid
Y4	0.657	0,300	Valid
Y5	0.512	0,300	Valid
Y6	0.577	0,300	Valid
Y7	0.392	0,300	Valid
Y8	0.636	0,300	Valid
Y9	0.617	0,300	Valid
Y10	0.525	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Dari data tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,300. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2 Uji Reabilitas

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* atau konsistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Pengambilan keputusan berdasarkan koefisien nilai Alpha jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka pernyataan reliabel dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak *reliabel*. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.12, 4.13 dan 4.14 disamping sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	10

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Dari data tabel 4.12 yaitu hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pertanyaan yang dimasukkan dalam pengujian, semua item pertanyaan dapat dikatakan *reliabel* karena nilai dari *croanbch's alpha* sudah diatas 0,60. Hal ini dapat dilihat untuk variabel Fasilitas sebesar 0,804 dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (*reliabel*).

Tabel 4.13**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X₂)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	10

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26

Dari data tabel 4.13 yaitu hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pertanyaan yang dimasukkan dalam pengujian, semua item pertanyaan dapat dikatakan *reliabel* karena nilai dari *croanbch's alpha* sudah diatas 0,60. Hal ini dapat dilihat untuk variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,805 dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (*reliabel*).

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	10

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26

Dari data tabel 4.14 yaitu hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pertanyaan yang dimasukkan dalam pengujian, semua item pertanyaan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *croanbch's alpha* sudah diatas 0,60. Hal ini dapat dilihat untuk variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,773 dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu instrumen atau pertanyaan penelitian dapat dikatakan handal atau (*reliabel*).

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas ini merupakan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residul memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan sebuah uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Dilihat dari uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* (1-sampel K-S), bisa dilihat dari apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan jika sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dapat di katakan berdistribusi normal.

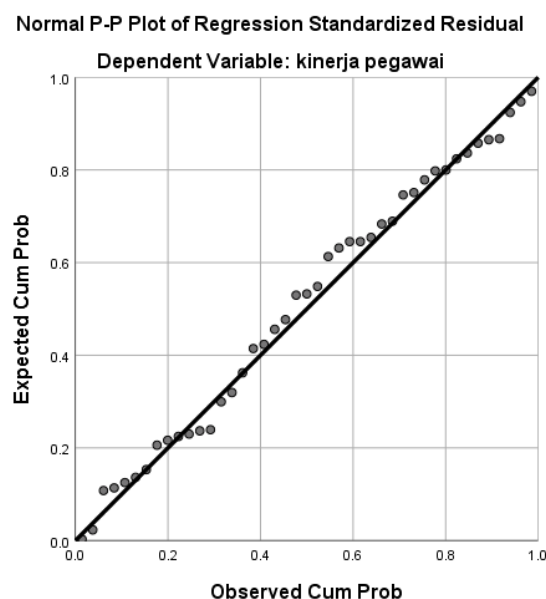
Tabel 4.15
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48113684
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.068
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan data tabel 4.15 diatas diketahui bahwa hasil Uji Normalitas nilai signifikansinya $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.



Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat

dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Plot of Regression Standardized Residual* atau dengan melihat histogram residualnya. Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2021:157) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)”. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi maka dapat dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai < 10 . Berikut hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS 26 :

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya organisasi	.882	1.134
	komunikasi interpersonal	.882	1.134

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26

Dari data tabel 4.16 diatas diketahui bahwa variabel penelitian tersebut nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 sehingga

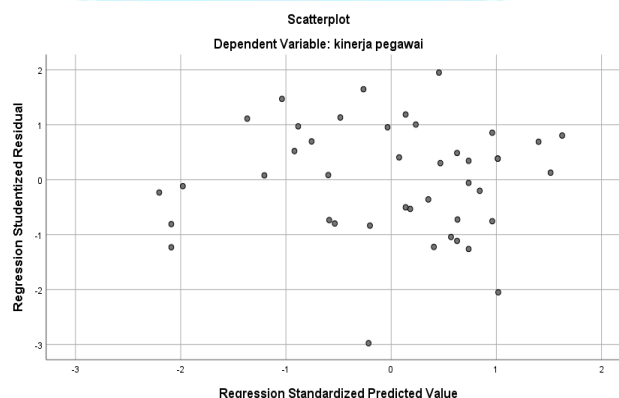
disimpulkan dalam model tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) “uji heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 diatas diperoleh dari olahan SPSS 26 yang dapat dilihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Serta dapat dilihat bahwa

penyebaran titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 26 Statistic. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat dari pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.959	4.558		1.088
	Budaya organisasi	.359	.088	.417	4.096
	Komunikasi interpersonal	.546	.101	.549	5.392

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui rumus dibawah ini sebagai berikut :

$$Y = 4.959 + 0,359 + 0,546 + e$$

Melihat Tabel 4.17 diatas dan berdasarkan rumusan masalah regresi diatas maka dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4.959 menyatakan bahwa ketika variabel *Budaya organisasi* dan *komunikasi interpersonal* tidak berubah maka kinerja pegawai sebesar 4.959.
2. Variabel *Budaya organisasi* (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,359 artinya jika variabel *Budaya organisasi* (X_1) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,359. Hal ini menyatakan bahwa jika *Budaya organisasi* semakin baik, maka akan meningkat.
3. Variabel komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,546 artinya jika variabel komunikasi interpersonal (X_2) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,546. Hal ini menyatakan bahwa jika *komunikasi interpersonal* semakin baik, maka akan meningkat.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini dibantu oleh alat uji *IBM Stastitical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 26 dan dilakukan dengan dua cara yaitu, Uji T (Parsial) yaitu uji masing-masing setiap variabel penelitian dan Uji F (Simultan) uji secara bersama-sama variabel penelitian. Adapun penjelasan dari hasilnya uji tersebut sebagai berikut :

4.7.1 Uji T (Parsial)

Hipotesis yang pertama dan kedua adalah ada pengaruh antara variabel *Budaya organisasi* dan *komunikasi interpersonal* terhadap kinerja pegawai. Uji

yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kesatu dan kedua yakni menggunakan uji t. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa taraf tingkat signifikan (0.05), maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,021. Adapun hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.088	.283
Budaya organisasi	4.096	.000
Komunikasi Interpersonal	5.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan data tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini:

1. Diketahui Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_1) kemudian nilai pada tabel distribusi (0,05), sebesar 4.096. Maka nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4.096 > 2,021$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi interpersonal (X_2) kemudian nilai pada tabel distribusi (0.05), sebesar 5.392. Maka nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5.392 > 2,021$), yang artinya ada alasan kuat pada H_2 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh komunikasi interpersonal (X_2). Hal ini diperkuat juga dengan

nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *komunikasi interpersonal* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

4.7.2. Uji F (Simultan)

Uji simultan ini diduga ada pengaruh antara variabel Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Penguji hipotesis yang ketiga ini dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_1 = 2$, dan $df_2 = 43$, dan tingkat taraf signifikan (0.05), maka nilai F_{tabel} sebesar 3,23. Berikut ini merupakan hasil uji F (Simultan).

Tabel 4.19
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.632	2	223.816	34.626	.000 ^b
	Residual	258.554	41	6.464		
	Total	706.186	43			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal, Budaya organisasi

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan data tabel 4.19 diatas, menunjukan bahwa F_{hitung} sebesar 34.626 sedangkan hasil F_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan (0.05) adalah sebesar 3,23. hal ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($34.626 > 3,23$), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H_3 dapat diterima. Diperkuat dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara simultan

terhadap Kinerja pegawai (Y). Dengan demikian H_3 dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

4.8 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) *relative* rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Tabel 4.20
Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1 .796 ^a	.634	.616	2.542	2.081

a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Hasil perhitungan regresi pada data tabel 4.20 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh yaitu sebesar 0,616 atau 61,6%. Hal ini berarti sisanya 38,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

4.9 Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistic menunjukan bahwa variabel Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Prabumulih Barat sebagai berikut :

4.9.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa Budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_1 (Budaya organisasi) sebesar 0,359 artinya apabila variabel Budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,359 dan sebaliknya jika Budaya organisasi menurun satu satuan (%) maka kinerja pegawai akan menurun juga sebesar 0,359. Budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana bisa dilihat dari thitung > t_{tabel} atau $4,096 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurantia Marina (2024) berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada DP2KBP2PA Kota Prabumulih". Menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pegawai. Hasil tersebut diketahui dari hasil penelitian yang kemudian di analisis dan menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karena dengan adanya kejujuran setiap pegawai dalam bekerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu ketekunan dari para pegawai dalam bekerja sebagai bagian dari budaya organisasi juga memberikan pengaruh terhadap kinerja dan demikian halnya kreativitas dari para pegawai dalam satuan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja.

4.9.2 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_2 (komunikasi interpersonal) sebesar 0,546 artinya apabila variabel komunikasi interpersonal mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,546 dan sebaliknya jika komunikasi interpersonal menurun satu satuan (%) maka kinerja pegawai akan menurun juga sebesar 0,546. Variabel komunikasi interpersonal (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai. (Y). Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,392 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suci Melati Suwardi (2023) Berjudul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi". Menyatakan bahwa komunikasi interpersonal

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi interpersonal juga memberikan pengaruh yang positif kepada kinerja pegawai, artinya ketika komunikasi interpersonal mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga ikut meningkat begitupun sebaliknya. Ketika komunikasi interpersonal mengalami penurunan maka kinerja pegawai juga ikut menurun.

4.9.3 Pengaruh Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal Secara Simultan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa *Budaya organisasi* (X_1) dan *komunikasi interpersonal* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F variabel *Budaya organisasi* (X_1) dan *komunikasi interpersonal* (X_2) berpengaruh secara simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $34,626 > 3,23$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,616 hal ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 0,616 atau 61,6% . Hal ini berarti sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wafiq Azizah (2024) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kepikiran Palapa Jaya”. Menyatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih dengan responden sebanyak 43 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat diketahui Budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,096 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Dapat diketahui Variabel komunikasi interpersonal (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai. (Y). Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,392 > 2,021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Dapat diketahui Budaya organisasi (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F variabel Budaya organisasi (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh secara simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Kantor Kecamatan Prabumulih Barat

- a. Berdasarkan permasalahan Budaya Organisasi, maka peneliti menyarankan agar pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat dapat meningkatkan rasa saling menghargai atas tanggung jawab yang sedang dijalankan di kantor kecamatan sehingga semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.
- b. Berdasarkan permasalahan Komunikasi Interpersonal, maka peneliti menyarankan agar pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, dapat terbuka untuk menerima saran atau kritik dari rekan kerja sehingga dapat menambah wawasan baru untuk saling mendukung dengan kritik yang membangun kerja sama antar pegawai.
- c. Berdasarkan permasalahan tentang Kinerja Pegawai, maka peneliti menyarankan agar pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat, mendapatkan kesempatan untuk memiliki kemampuan, keterampilan, kerjasama dan pengetahuan didalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya hendaknya mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan variabel yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, Gina Umi. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanjung medar Kabupaten Sumedang. Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis STIA Sevelas April Sumedang.* <https://repository.unsap.ac.id/index.php/fisipunsap/article/view/129>.
- Aurantia Marina. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada DP2KBP2PA Kota Prabumulih. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi* , 1 (1), 30-43. <https://doi.org/10.71417/j-sime.v1i1.70>
- Azizah, W., & Qurbani, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kepikiran Palapa Jaya. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen* , 3 (2), 23283–23290. Diambil dari <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/43532>
- Dewi Astuti, S.Si, MM. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal JAMAN : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 2 No. 2 2022.
- Fa'uzobihi dan Idah Saadah. (2022) Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. KAO Chemical Indonesia. *Jurnal :JUPE. Jurnal pendidikan Mandala*, p-ISSN :2548-5555. e-ISSN: 2656-6745 2022.
- Ghozali , I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*.
- Gunawan , I. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ilahi, M Wahyu. (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Cabang Pekanbaru* (skripsi). Univeritas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/8887/1/155210274.pdf>.
- Indah P.S.N. (2019) *Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*. Tegal : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
- Jufrizen dan Fadilla P.H. (2021) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Mana- jeman*. e-jurnal.lppmunsera.orgVol. 7 No. 1 (2021).
- Maupa. (2019). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, dan Harga Terhadap

Keputusan Pembelian Sepatu Conversedi Makassar. *Jurnal Bisnis, Mana- jeman, dan Informatika (JBMI)*.

Poletiek. (2020). PengertianHipotesis. <https://repository.stie.ac.id>.

R.A Nugraha. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Pegawai di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya)*. (skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.

Reffi Oktavia (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Ogranisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economia*, Vol. 2 No 2 2023.

S Dunggio (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Vol. 7 No. 1 2020.

Selfi dan Lise (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. Vol. 5 No. 3 (2021).

Suci Melati Suwardi (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Matahari Banyuwangi. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.

Sukmari diani (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Berlian Sari Medan (skripsi)*. Universitas Islam Sumatera Utara. *Repository UISU*.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Salam Damai Sejahtera

Bersama ini, saya Renata Lasmaritha Silalahi Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi Kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi saya guna menyelesaikan studi S1 Sarjana Ekonomi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih”**. Seluruh jawaban akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan waktu Bapak/Ibu saya mengucapkan terimakasih.

Bagian I

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. ≤ 17 Tahun
 - b. 18-28Tahun
 - c. 29-39Tahun
 - d. ≥ 40 Tahun

4. Pendidikan terakhir (Wajib Diisi) :
5. Lamanya Bekerja :
 - a. <1 tahun
 - b. 1 – 5 tahun
 - c. >5 tahun
6. Posisi/Jabatan (Wajib Diisi) :

Bagian II

Petunjuk Pengisian Kuesioner

7. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
8. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi saudara dan berilah tanda *check list* ($\checkmark$) pada jawaban yang sesuai dikolom pertanyaan yang telah disediakan. Kuesioner ini menggunakan Skala *Likert* dengan keterangan sebagai berikut :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Penilaian Responden Terhadap Budaya Organisasi				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Apakah Anda merasa bahwa pegawai di kantor kecamatan ini bertindak jujur dan transparan dalam menjalankan tugasnya?					
2.	Apakah atasan di kantor kecamatan ini memberikan contoh yang baik dalam hal integritas?					
3.	Apakah Anda merasa bahwa prosedur yang ada selalu diikuti secara konsisten oleh semua pihak di Kantor kecamatan?					
4.	Apakah Anda merasa bahwa atasan selalu konsisten dalam memberikan arahan kepada pegawai?					
5.	Apakah Anda merasa bahwa atasan di kantor kecamatan selalu memberikan arahan yang jelas dan profesional?					
6.	Apakah Anda merasa kantor kecamatan memberikan dukunganyang cukup untuk pengembangan keterampilan profesional pegawai?					
7.	Apakah Anda merasa bahwa setiap pegawai di kantor kecamatan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya?					
8.	Apakah Anda merasa dihargai atas tanggung jawab yang Anda jalankan di kantor kecamatan?					
9.	Apakah Anda merasa informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas selalu tersedia dan mudah dipahami?					
10.	Apakah Anda merasa bahwa komunikasi di kantor kecamatan selaluterbukadan dapat dipercaya?					

Kuesioner Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Pernyataan	Penilaian Responden Terhadap Komunikasi Interpersonal				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Apakah Anda merasa bahwa atasanAndaselalu memberikan informasi yang jelas dan terbuka mengenai kebijakan dan keputusan yang diambil?					
2.	Apakah Anda merasa bahwa pegawai di kantor kecamatan terbuka untuk menerima saran atau kritik dari rekan kerja?					
3.	Apakah Anda merasa bahwa atasan di kantor kecamatan menunjukkan empatiketikaAnda berbicara tentang masalah pribadi atau pekerjaan?					
4.	Apakah Anda merasa bahwa empati antara rekan kerja di kantor kecamatan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung?					
5.	Apakah Anda merasa bahwa atasan Anda di kantor kecamatan selalu memberikan dukungan saat Anda membutuhkan bantuan atau bimbingan?					
6.	Apakah Anda merasa bahwa komunikasi di kantor kecamatan membantu Anda untuk merasa lebih didukung dalam mencapai tujuan pekerjaan?					
7.	Apakah Anda merasa bahwa atasan di kantor kecamatan selalu mendekati setiap masalah dengan sikap positif dan solusi yang konstruktif?					
8.	Apakah Anda merasa bahwa sikap positif di kantor kecamatan membantu menciptakan suasana yang lebih produktif dan menyenangkan?					
9.	Apakah Anda merasa bahwa atasan di kantor kecamatan memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai untuk menyampaikan pendapat?					
10.	Apakah Anda merasa bahwa di kantorkcamatan, setiap pegawai diperlakukan dengan adil dalam hal memberikan peluang untuk berbicara dan berkontribusi?					

Kuesioner Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Penilaian Responden Terhadap kinerja pegawai				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Apakah Anda merasa bahwa Anda selalu memberikan perhatian terhadap detail untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas di kantor kecamatan?					
2.	Apakah Anda merasa bahwa komunikasi dengan rekan kerja atau atasan membantu Anda dalam mempertahankan atau meningkatkan kualitas hasil kerja?					
3.	Apakah Anda merasa bahwa budaya organisasi di kantor kecamatan mendorong Anda untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan?					
4.	Apakah Anda merasa bahwa rekan kerja dan atasan memberikan dukungan yang cukup untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan Anda di kantor kecamatan?					
5.	ApakahAndamerasa bahwa budaya di kantor kecamatan mendorong Anda untuk menghargai waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?					
6.	Apakah Anda merasa bahwa komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan membantu Anda untuk lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?					
7.	Apakah Anda merasa bahwa pendekatan komunikasi di kantor kecamatan membantu Andadalam mencapai tujuan pekerjaan secara lebih efektif?					
8.	ApakahAndamerasa bahwa setiap tugas yang diberikan di kantor kecamatan dirancang untuk mencapai hasil yang maksimal?					
9.	Apakah Anda merasa bahwa Anda memiliki komitmen yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan atau tantangan?					
10.	ApakahAndamerasa bahwa budaya di kantor kecamatan memberikan Anda kebebasan untuk bertindak secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan?					

Lampiran 2 Data Responden

Data Pegawai Negeri Sipil / CPNS
Kecamatan Prabumulih Barat Tahun 2025

No	Nama	NIP	Gol / Ruang	Jabatan	Pendidikan
1	2	3	4	5	6
1	EDI SUANTO, S.H., M.Si	197406112006041006	IV/a	CAMAT	S.2
2	AFBRIAN DELVINO, SE	198306072009011003	III/d	SEKCAM	S.1
3	RISMANTAGO	196812071992031003	III/d	KASI PELAYANAN UMUM	SMA
4	EDI ISKANDAR, S.Pi	196910162008011003	III/d	ANALIS PENGADUAN MASYARAKAT	S.1
5	YESI PUSPITA, SE, M.Si	197705292007012006	III/d	KASI TRANTIB & LINMAS	S.2
6	JUSMAIRI, SE, M.Si	197505202006041013	III/d	PENATA KELOLA PEMERINTAHAN	S.2
7	DARYATI, SE	197012182008012002	III/d	KASI KESRA	S.1
8	DIANA ANDRIANI, SH	197906142011012003	III/c	KASI PEMERINTAHAN	S.1
9	MILDA ERAINI, SE, M.Si	198012082009012003	III/c	KSB UMUM & KEPEGAWAIAN	S.2
10	DEWI MAYA SARI, A.Md	198401042010012022	III/b	PENGELOLA KEPEGAWAIAN	D.3
11	FAJAR SEFTIAN SAMIAJI, SE	198105092006041012	III/a	ANALIS PEMBANGUNAN	S.1
12	EKA YULIANA, SE	199005122020122008	III/a	ANALIS PEMBANGUNAN	S.1
13	MERLIAN PERDIANSYAH, A.Md	198505092023211013	VII	OPERATOR SISTEM KEPENDUDUKAN	D.3
14	YOUNGKY IRANDA, A.Md	19931126202311019	VII	OPERATOR SISTEM KEPENDUDUKAN	D.3
15	HERU RIADLA, Md	199610052024211006	VII	ARSIPARIS	D.3



Data Non Pegawai Negeri Sipil
Kecamatan Prabumulih Barat Tahun 2025

No.	Nama	Status Kepegawaian	Pendidikan
1	2	3	4
1	SUITA, SE	PHL	S1
2	SUKMAWATI, SE	PHL	S1
3	DESI LESTARI	PHL	SMA
4	MARLIN TANIA	PHL	SMA
5	DERI KUSDAMAYANTI, SE	PHL	S1
6	FITRI HASANAH	PHL	SMA
7	SUDARYONO, SH	PHL	S1
8	ELSA (VONI YANTI), SE	PHL	S1
9	BALKIS ISKARIMA	PHL	SMA
10	ARI SUNDHARI	PHL	SMA
11	WINDA	PHL	SMA
12	SUSANTI	PHL	SMA
13	DESI DWI NATALIA	PHL	SMA
14	ASNAWATI, SE	PHL	S1
15	AMILIYA	PHL	SMA
16	RAWI SAPUTRA	PHL	SMA
17	M. DAHRIAL, Spd.I	PHL	S1
18	MELLY DAMAY YANTI	PHL	SMA
19	LISA AGUSTINA, A.Ma	PHL	D2
20	FIRGUSTIANSYAH, S.Kom	PHL	S1
21	WASTIKO, A.Md	PHL	D3
22	DELFA YANTI, SE	PHL	S1
23	VINI ALVIYU YUNITA, SE	PHL	S1
24	ALAMSYAH, SE	PHL	S1
25	RICHI HARDINIKA	PHL	SMA
26	FEBRIANTY	PHL	SMA
27	HENDRA SASMITA HARAHAP, SH	PHL	S1
28	SERLI WULANDARI	TKS	SMA

Mengesahkan
Camat Prabumulih Barat

BOI SUANTO, SH, M.Si
197406112006041006

BUDAYA ORGANISASI										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	34
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	38
5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	39
5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	44
4	4	3	5	4	4	3	2	3	3	35
4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	36
3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	43
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	36
5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	43
5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	42
4	4	5	4	4	3	3	2	4	5	38
4	3	4	5	4	3	3	2	3	2	33
3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	41
4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35
4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	38
5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	42
2	4	5	3	5	4	2	3	3	4	35
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
5	5	5	2	4	5	4	3	2	3	38
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	44
5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	46
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	45
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	45
4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	44
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	45

KOMUNIKASI INTERPERSONAL										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35
3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35
4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	41
4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	44
5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	44
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	41
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	42
4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	42
3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	44
4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	44
3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	42
5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	46
4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	38
5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	38
3	4	4	4	3	5	4	5	3	3	38
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	43
4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	43
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	45
3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	33
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	44
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	41

KINERJA PEGAWAI										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36
3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34
4	3	5	3	3	5	4	5	4	3	39
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	42
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	42
4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	41
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33
4	5	3	3	5	4	5	4	3	3	39
4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	42
4	3	5	5	4	3	5	5	3	4	41
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
5	5	3	5	4	3	5	4	3	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	41
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	41
5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	42
5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	42
5	3	5	3	4	3	4	4	4	5	40
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47
5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	42
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	42
4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	39
5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	45
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	45
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	44
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi

		Correlations										Total
		X1_01	X1_02	X1_03	X1_04	X1_05	X1_06	X1_07	X1_08	X1_09	X1_10	
X1_01	Pearson Correlation	1	.594**	.386*	.164	.111	.383*	.319*	.324*	.247	.167	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.295	.477	.011	.037	.034	.111	.283	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_02	Pearson Correlation	.594**	1	.331*	.153	.295	.484**	.457**	.468**	.198	.487**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.030	.327	.055	.001	.002	.002	.202	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_03	Pearson Correlation	.386*	.331*	1	.033	.358*	.404**	.112	.120	.101	.213	.513**
	Sig. (2-tailed)	.011	.030		.836	.018	.007	.476	.444	.518	.170	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_04	Pearson Correlation	.164	.153	.033	1	.368*	.262	.256	.243	.142	.222	.474**
	Sig. (2-tailed)	.295	.327	.836		.015	.089	.098	.117	.365	.152	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X_05	Pearson Correlation	.111	.295	.358*	.368*	1	.357*	.328*	.233	.129	.212	.554**
	Sig. (2-tailed)	.477	.055	.018	.015		.019	.032	.132	.410	.172	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_06	Pearson Correlation	.383*	.484**	.404**	.262	.357*	1	.344*	.542**	.166	.275	.689**

	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.007	.089	.019		.024	.000	.286	.074	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_07	Pearson Correlation	.319*	.457**	.112	.256	.328*	.344*	1	.581**	.293	.350*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.037	.002	.476	.098	.032	.024		.000	.056	.021	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_08	Pearson Correlation	.324*	.468**	.120	.243	.233	.542**	.581**	1	.463**	.392**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.034	.002	.444	.117	.132	.000	.000		.002	.009	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_09	Pearson Correlation	.247	.198	.101	.142	.129	.166	.293	.463**	1	.314*	.512**
	Sig. (2-tailed)	.111	.202	.518	.365	.410	.286	.056	.002		.040	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1_10	Pearson Correlation	.167	.487**	.213	.222	.212	.275	.350*	.392**	.314*	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.283	.001	.170	.152	.172	.074	.021	.009	.040		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.601**	.728**	.513**	.474**	.554**	.689**	.664**	.719**	.512**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Komunikasi Interpersonal

		Correlations										Total
		X2_01	X2_02	X2_03	X2_04	X2_05	X2_06	X2_07	X2_08	X2_09	X2_10	
X2_01	Pearson Correlation	1	.248	.258	.284	.359*	.144	.210	.182	.383*	.343*	.574**
	Sig. (2-tailed)		.108	.095	.065	.018	.357	.177	.242	.011	.025	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_02	Pearson Correlation	.248	1	.466**	.487**	.070	.315*	.344*	.404**	.212	.178	.624**
	Sig. (2-tailed)	.108		.002	.001	.657	.040	.024	.007	.172	.252	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_03	Pearson Correlation	.258	.466**	1	.317*	.059	.383*	.167	.357*	.389**	.391**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.095	.002		.038	.708	.011	.285	.019	.010	.010	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_04	Pearson Correlation	.284	.487**	.317*	1	.283	.170	.194	.225	.021	.114	.527**
	Sig. (2-tailed)	.065	.001	.038		.066	.276	.211	.147	.891	.465	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_05	Pearson Correlation	.359*	.070	.059	.283	1	.185	.370*	.258	.340*	.380*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.018	.657	.708	.066		.234	.015	.095	.026	.012	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_06	Pearson Correlation	.144	.315*	.383*	.170	.185	1	.286	.626**	.239	.290	.586**
	Sig. (2-tailed)	.357	.040	.011	.276	.234		.063	.000	.123	.059	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

X2_07	Pearson Correlation	.210	.344*	.167	.194	.370*	.286	1	.467**	.243	.242	.570**
	Sig. (2-tailed)	.177	.024	.285	.211	.015	.063		.002	.116	.119	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_08	Pearson Correlation	.182	.404**	.357*	.225	.258	.626**	.467**	1	.413**	.495**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.242	.007	.019	.147	.095	.000	.002		.006	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_09	Pearson Correlation	.383*	.212	.389**	.021	.340*	.239	.243	.413**	1	.390**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.011	.172	.010	.891	.026	.123	.116	.006		.010	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_10	Pearson Correlation	.343*	.178	.391**	.114	.380*	.290	.242	.495**	.390**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.025	.252	.010	.465	.012	.059	.119	.001	.010		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.574**	.624**	.630**	.527**	.549**	.586**	.570**	.730**	.600**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations										
		Y_01	Y_02	Y_03	Y_04	Y_05	Y_06	Y_07	Y_08	Y_09	Y_10	Total
Y_01	Pearson Correlation	1	.389**	.453**	.372*	.201	.291	.206	.379*	.432**	.392**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.010	.002	.014	.197	.058	.184	.012	.004	.009	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_02	Pearson Correlation	.389**	1	.228	.456**	.328*	.235	.104	.129	.262	.048	.561**
	Sig. (2-tailed)	.010		.141	.002	.032	.130	.508	.409	.089	.757	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_03	Pearson Correlation	.453**	.228	1	.122	.114	.330*	.253	.437**	.305*	.179	.592**
	Sig. (2-tailed)	.002	.141		.437	.467	.030	.102	.003	.046	.251	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_04	Pearson Correlation	.372*	.456**	.122	1	.304*	.249	.093	.312*	.378*	.440**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.014	.002	.437		.048	.107	.555	.042	.012	.003	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_05	Pearson Correlation	.201	.328*	.114	.304*	1	.277	.098	.333*	.103	.299	.512**
	Sig. (2-tailed)	.197	.032	.467	.048		.072	.531	.029	.510	.051	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_06	Pearson Correlation	.291	.235	.330*	.249	.277	1	.174	.222	.355*	.274	.577**
	Sig. (2-tailed)	.058	.130	.030	.107	.072		.266	.153	.020	.075	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

Y_07	Pearson Correlation	.206	.104	.253	.093	.098	.174	1	.264	-.070	.059	.392**
	Sig. (2-tailed)	.184	.508	.102	.555	.531	.266		.087	.657	.706	.009
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_08	Pearson Correlation	.379*	.129	.437**	.312*	.333*	.222	.264	1	.479**	.126	.637**
	Sig. (2-tailed)	.012	.409	.003	.042	.029	.153	.087		.001	.420	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_09	Pearson Correlation	.432**	.262	.305*	.378*	.103	.355*	-.070	.479**	1	.287	.617**
	Sig. (2-tailed)	.004	.089	.046	.012	.510	.020	.657	.001		.062	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y_10	Pearson Correlation	.392**	.048	.179	.440**	.299	.274	.059	.126	.287	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.009	.757	.251	.003	.051	.075	.706	.420	.062		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.705**	.561**	.592**	.657**	.512**	.577**	.392**	.637**	.617**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 5 Foto Bersama Responden



Lampiran 6 Kartu Bimbingan Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RENATA LASMARITHA SILALAH, AMG
 NIM : 2021110037
 JUDUL SKRIPSI : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
 INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH"
 DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
29/10-24/10	BAB I	- Perbaiki lagi data dalam tabel jumlah tabel. 10 lb.		
30/10-24/10	BAB I	- perbaiki paragrafnya seminan dengan awal di atas.		
31/10-24/10	BAB I	All		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS
Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing I



AMANDIN, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RENATA LASMARITHA SILALAH, AMG
 NIM : 2021110037
 JUDUL SKRIPSI : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
 INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH"
 DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
20/-24 /11	BAB II	- Perbaiki teori yang sesuai dengan judul skripsi di atas	AB	
23/-24 /11	BAB II	- perbaiki lagi teori dan pembahasan	AB	
25/-24 /11	BAB II	AEC	AB	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

AMANDIN, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



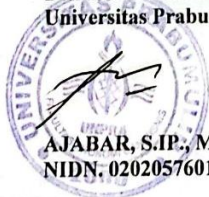
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RENATA LASMARITHA SILALAHI
 NIM : 2021110037
 JUDUL SKRIPSI : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
 INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH"
 DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/12	Bab II	- perbaiki lagi teori yang digunakan	AB	
16/12	Bab III	perbaiki lagi uji yang digunakan	AB	
19/12	Bab III	See	AB	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M.
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

AMANDIN, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RENATA LASMARITHA SILALAH
 NIM : 2021110037
 JUDUL SKRIPSI : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
 INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH"
 DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/-25 /05	Bab IV	- Perbaiki lagi data & rumus dgn Responden		
22/-25 /05	Bab IV	- Perbaiki di kata ristik Responden		
26/-25 /05	Bab IV	Acc lanjut ke G.		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih

Dosen Pembimbing I

AMANDIN, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : fcb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RENATA LASMARITHA SILALAHI
 NIM : 2021110037
 JUDUL SKRIPSI : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
 INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH"
 DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
28/5-25	BAB IV	- Perbaiki kesimpulannya.	AB	
4/6-25	BAB V.	- perbaiki lagi Saran-saran. sugan gunakan kata Printah.	AB	
12/6-25	BAB U	Acc -	AB	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih

Dosen Pembimbing I

AMANDIN, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



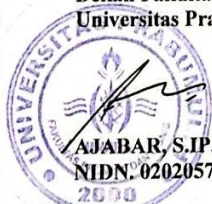
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RENATA LASMARITHA SILALAH, AMG
 NIM : 2021110037
 JUDUL SKRIPSI : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
 INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH"
 DOSEN PEMBIMBING I : JUMADI, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
29/10/24	BAB I	Perbaiki: rumus masalah, Devisi		
30/10/24	BAB I	ACC. lanjut ke pemb I		
18/11/24	BAB II	Lihat Seran pembimbing		
21/11/24	BAB II	ACC. lanjut ke pemb I		
9/12/24	BAB III	Lihat, Susun kepersen		
16/12/24	BAB III	ACC. lanjut ke pemb I		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II

JUMADI, S.E., M.Si.
 NIDN.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RENATA LASMARITHA SILALAH
 NIM : 2021110037
 JUDUL SKRIPSI : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
 INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH"
 DOSEN PEMBIMBING I : JUMADI WALAJRO, SE., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
14/2025 /05	BAB IV	typo. revisi dan perubahan penulisan bab IV - lengkapi pembahasan, tambahkan tambahan yg relevan.		
20/2025 /05	BAB IV	Perbaikan Bab II		
22/2025 /05	BAB IV	ACC. lanjut ke pemb. I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

Dosen Pembimbing II

JUMADI WALAJRO, SE., M.M
NIDN.

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : RENATA LASMARITHA SILALAH
 NIM : 2021110037
 JUDUL SKRIPSI : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
 INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
 KECAMATAN PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH"
 DOSEN PEMBIMBING I : JUMADI WALAJRO,SE.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
20/05/2025	BAB I	Revisi kekinian di bagian akhir dengan format masalah		
26/05/2025	BAB I	ACC. layout ke pemb I		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II

JUMADI WALAJRO,SE.,M.M
 NIDN.



**PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KECAMATAN PRABUMULIH BARAT**

Jl. Jendral Sudirman No. 5 Telp. (0713) 323065

Nomor : 070 / *BS* /Kec,Pbm Barat/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal :Izin Mengadakan Penelitian dan
Pengambilan Data

Prabumulih, 11 Februari 2025

Kepada Yth.

Ketua Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi & Bisnis

di-

Tempat

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih tanggal 11 Februari 2025 Nomor : 005/MNJ/FEB/UNPRA/II/2025 Perihal : Permohonan untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data Dengan ini kami memberikan izin kepada :

No.	Nama	NIS	Program Studi
1	Renata Lasmaritha Silalahi	2021110037	Manajemen

Untuk dapat melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data dengan mematuhi ketentuan dan kebijakan dari pihak penerima dalam hal ini Kecamatan Prabumulih Barat.

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH BARAT
EDISUCANTO, SH, M.Si
PEMBINA/IV.a
NIP. 19740611 200604 1 006