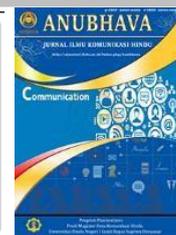




Contents list available at [Anubhava](http://ojs.uhnsugriwa.ac.id/index.php/anubhava)

JURNAL ILMU KOMUNIKASI HINDU

Journal Homepage <http://ojs.uhnsugriwa.ac.id/index.php/anubhava>



PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA STAF UPTD PUSKESMAS II DINAS KESEHATAN KECAMATAN DENPASAR TIMUR

Putu Adi Narendra ^{a,1}
I Dewa Ayu Hendrawathy Putri ^b
I Gusti Ngurah Pertu Agung ^c

^{a, b, c} Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar

¹Corresponding Author, email: adinarendra275@gmail.com (Narendra)

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 30-07-2024

Revised: 06-08-2024

Accepted: 03-09-2024

Published: 30-09-2024

Keywords:

Interpersonal
Communication,
Work Culture,
Quality of
Performance

ABSTRACT

Numerous crucial viewpoints to comprehend the culture of company communication. It's critical that the front and back communicate with each other. Work culture plays a key role in launching corporate operations by improving human capital and human resource management (SDM) to boost productivity and reduce business risks over time. The ability of employees to work effectively and meet predetermined productivity targets in order to maximize their contributions is the basis for measuring worker productivity. The aim of this research is to investigate the effects of work culture and interpersonal communication on the employees of UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur. The quantitative method is used in this investigation. Multiple linear regression analysis is used in this strategy. For this investigation, 66 employees made up the sample. from the East Denpasar District Health Office's UPTD Puskesmas II. A significant value of f less than 0.05 indicates that the work culture and interpersonal communication have a significant impact on the quality of staff performance, according to the research.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, yang sering diabaikan sebagai salah satu aset terpenting, juga merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan bisnis, baik publik maupun swasta. Menurut Yuli (2018), orang bertanggung jawab atas

semua operasi perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting untuk setiap operasi perusahaan. Manajemen yang baik diperlukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan mereka. Ini disebabkan fakta bahwa sumber daya manusia memainkan peran penting dalam merencanakan, mengorganisir,

mengarahkan, dan menggerakkan semua elemen yang terlibat dalam operasi perkantoran. Oleh karena itu, keinginan dan keterampilan yang kuat diperlukan untuk menghasilkan orang yang dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan (Yuli, 2018). Dalam kehidupan biasanya ada satu atau lebih orang, dan ada banyak cara untuk berkomunikasi.

Komunikasi dibagi ke dalam organisasi berdasarkan jumlah orang yang terlibat dalam interaksi. Interaksi interpersonal mencakup komunikasi antar individu, kelompok, organisasi, massa, dan budaya (Suwardi, 2023). Tujuan komunikasi dalam masyarakat dan kelompok selalu identik. Banyak hal yang harus diperhatikan saat berbicara tentang komunikasi organisasi. Komunikasi terjadi antara atasan dan bawahan, serta antara atasan dan bawahan. Setiap komunitas memiliki cara komunikasi yang berbeda (Usman, 2019).

Menyampaikan dan menerima pesan dengan cepat antara dua orang atau kelompok kecil disebut komunikasi interpersonal. Selain itu, interaksi antara dua orang atau lebih dalam konteks formal dengan pertukaran isyarat verbal dan nonverbal yang terfokus dan timbal balik disebut komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah ketika dua orang atau lebih berbicara dalam bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu, menurut beberapa ahli (Wahyuni, 2023).

Filosofi yang mengikat karyawan dalam peraturan dan aturan perusahaan disebut budaya kerja. Pekerjaan individu atau kelompok tidak memengaruhi budaya kerja institusi. Keanekaragaman sumber daya di tempat kerja dapat menyebabkan seseorang berperilaku tertentu. Ini adalah salah satu dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja. Jika seseorang digabungkan dengan kelompok organisasi atau perusahaan mereka sendiri, keanekaragaman individu

dapat mencegah seseorang berperilaku tertentu (Musrini, 2019).

Kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan instruksi acuan yang diberikan oleh perusahaan mereka. Untuk melakukan tugas bersama dengan efektif dan efisien serta memiliki tingkat kinerja yang cukup untuk memaksimalkan hasil kerja, diperlukan sumber daya manajemen berkualitas tinggi. Karena mereka telah menetapkan tujuan sendiri untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan tetap kompetitif di era persaingan global saat ini, dipercaya bahwa karyawan yang berkualitas tinggi dan profesional lebih setia pada perusahaan mereka (Ananda, 2023).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 menetapkan bahwa puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang mendistribusikan upaya kesehatan masyarakat dan kesehatan peringkat pertama, dan melakukan upaya promotif dan preskriptif untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dan kesejahteraan di wilayah kerja mereka. Teknologi kesehatan dikelola oleh pusat kesehatan, yang diawasi oleh Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota (Nasution, 2021).

Salah satu aspek manajemen sumber daya manusia internal adalah komunikasi. Sumber daya manusia suatu bangunan dapat dinilai berdasarkan kemampuan mereka untuk berkomunikasi; jika tidak, bangunan tersebut akan dianggap buruk. Karena itu, George dan Jones berpendapat bahwa kolaborasi sangat penting karena dapat mempengaruhi banyak aspek pemerintahan (Pamungkas, 2022). Staf puskesmas telah menggunakan dan melakukan komunikasi dalam hal ini. Namun, pasti akan ada masalah dengan pelaksanaan dan penerapan informasi, yang dapat menyebabkan ketidaksepakatan dalam mengatur tugas.

Kemampuan karyawan untuk berinteraksi satu sama lain membantu

kemajuan organisasi. Komunikasi yang efektif dapat dicapai melalui interaksi yang saling menguntungkan di antara keduanya. Karena itu, kolaborasi yang efektif akan memastikan kinerja operasi yang optimal (Pamunngkas, 2022). Kolaborasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memastikan bahwa visi dan misi puskesmas tercapai, manajemen pegawai yang efektif memerlukan komitmen dari seluruh staf.

Aspek budaya kerja mencakup prinsip-prinsip yang membantu sumber daya manusia menyesuaikan diri dengan masalah luar dan beradaptasi dengan perusahaan. Ini membantu anggota perusahaan memahami prinsip-prinsip tersebut dan berperilaku sesuai dengannya. Tujuan utama budaya kerja adalah mengubah sikap dan perilaku karyawan agar operasi perusahaan dapat berjalan. Ini akan meningkatkan kinerja dan membantu perusahaan menangani tantangan yang akan datang secara strategis (Angeline, 2017).

Meskipun demikian, UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur menghadapi masalah kekurangan sumber daya manusia di kinerja. Jumlah kebutuhan pegawai Aparatur Sipil Negara adalah 106 orang, sedangkan jumlah pegawai 66 orang, dengan rincian jumlah pegawai ASN dan NON ASN masing-masing adalah 37 orang dan 29 orang.

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah pekerja yang tidak memenuhi kebutuhan, yang harus dipertimbangkan saat membangun tim untuk mencapai hasil terbaik. Budaya kerja harus diterapkan saat pimpinan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada staf mereka. Tidak diragukan lagi, masalah budaya kerja ada dan dapat memengaruhi kinerja staf puskesmas.

Menurut Moeljono (2013) dalam artikel Angeline (2017), hal-hal berikut diperlukan untuk mengukur budaya kerja. Pertama, integritas berarti melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka

di perusahaan sesuai dengan peraturan, kebijakan, dan kode etik profesi. Ini juga berarti melakukan tindakan sesuai dengan peraturan dan kode etik profesi. Kedua, profesionalisme adalah jenis pendidikan dan latihan khusus yang dibutuhkan oleh karyawan yang bekerja dalam posisi tertentu. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Organisasi dianggap profesional jika karyawannya membutuhkan pengetahuan khusus dan pengalaman pelatihan yang cukup lama untuk tetap bekerja. Mereka adalah disiplin, efektif, dan efektif. Ketiga, kepuasan adalah memenuhi kebutuhan dengan memberikan layanan terbaik dengan mempertahankan standar perusahaan, teknologi maju, karyawan yang ramah, terampil, dan ramah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), data kuantitatif adalah data yang dapat diandalkan atau diandalkan (scoring). Oleh karena itu, data kuantitatif adalah data yang dapat diandalkan yang dapat dianalisis dengan teknik statistik. Data dapat berupa skor atau angka, dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data, dan jawabannya berupa persentase atau skor yang diberi bobot.

Data yang dikumpulkan dari pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini dapat berupa angka atau data yang dapat diukur. Dengan menggunakan semua karyawan puskesmas sebagai populasi, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas tentang hubungan antara komunikasi interpersonal, budaya kerja, dan kualitas kinerja. Sangat mudah untuk mengumpulkan data dari responden dengan menggunakan form *Google Form*. Untuk memastikan bahwa alat pengukuran yang digunakan akurat, penting untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas sebelum melakukan analisis data.

Menurut Sugiyono (2017:285), Sampel mengatakan bahwa penduduk menggerakkan kualitas dan jumlah. Pemeriksaan kemungkinan jangka panjang tidak memberikan kebebasan yang sama kepada setiap bagian atau individu populasi yang diuji. Pemeriksaan insidental atau pemeriksaan tidak disengaja digunakan untuk memastikan kredibilitas respons (tes). Dengan kata lain, setiap orang yang secara kebetulan (tidak disengaja) bertemu dengan analisis dapat dianggap sebagai contoh. Seluruh pegawai UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur termasuk dalam penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2017:285), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dari total populasi. Oleh karena itu, total sampel yang dikumpulkan dari penelitiannya berjumlah 66 sampel, termasuk 37 sampel ASN dan 29 sampel Non ASN.

Analisis data memungkinkan para peneliti untuk melihat bagaimana variabel yang dipertimbangkan berinteraksi satu sama lain. Ini dicapai dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Sebelum ini, uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan untuk analisis regresi linier berganda. Selanjutnya, uji hipotesis dievaluasi dengan menggunakan uji F simultan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan uji t parsial untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap total variabel dependen. Ini adalah tujuan dari penelitian ini untuk meningkatkan pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kualitas kinerja staf di UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur

Untuk mengetahui hubungan antara hubungan antar karyawan (X1) dan kualitas kerja karyawan (Y) di UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Utara. Pada penelitiannya, nilai t tabel adalah 1.669. Menurut keterangan tersebut, hasil df dalam penelitian ini adalah $a = 0,05$. Dengan demikian, hubungan rumus tersebut ditemukan $66 - 3 = 63$ dan $df = 0,05 : 63$ dengan nilai t tabel 1.669.

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Interpersonal dan Kualitas Kinerja Staf (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.958	8.774		5.238	.000
	Komunikasi Interpersonal	-.316	.118	-.297	-2.676	.009

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Staf

(sumber : hasil olahan data SPSS versi 26).

Setelah uji analisa parsial dengan uji t dengan signifikansi 0,009, variabel Komunikasi Interpersonal (X1) menghasilkan nilai t sebesar 2.676, dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05. Nilai t hitung adalah lebih besar dari t tabel, yaitu 1,669, dan nilai Sig adalah 0,000 kurang dari 0,05. Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) di UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur berkorelasi dengan variabel Kualitas Kinerja Staf (Y). Penjelasan yang diberikan mengenai komunikasi interpersonal sangat tepat.

Dalam interaksi informal, komunikasi interpersonal sangat penting karena membantu orang bertukar pesan satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Pesan dapat disampaikan dan diterima dengan jelas melalui isyarat verbal dan non verbal. (Wahyuni, 2023).

Kemajuan organisasi bergantung pada kemampuan karyawan untuk berkomunikasi secara interpersonal. Kolaborasi yang baik dapat dilihat dari hubungan yang baik dan saling menguntungkan, sehingga dalam hal komunikasi, kolaborasi yang baik akan memaksimalkan manfaat komunikasi (Pamungkas, 2022).

Dengan komunikasi, kinerja pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dengan kinerja lain jika diikuti dengan baik. Untuk mencapai visi dan misi puskesmas, manajemen pegawai yang efektif harus melibatkan seluruh karyawan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Butarbutar (2021) yang dimana ditunjukkan dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu dibutuhkan upaya dalam mengoptimalkan komunikasi interpersonal yang masih di bawah rata-rata tersebut. Untuk dimensi gangguan emosional dalam hal pengelolaan emosi pegawai agar pimpinan memotivasi pegawai dan sesama pegawai memberikan dukungan terhadap rekan kerjanya dengan meningkatkan keakraban dan kerjasama yang baik antar sesama pegawai, dari lingkungan kerja agar pegawai lebih memperhatikan kerapian dan kebersihan ruang kantor agar pegawai dalam bekerja dapat merasakan kenyamanan dan lebih meningkatkan kualitas kerja pegawai, demikian juga pimpinan dapat memberikan teguran pada pegawai dengan ruangan kerja yang tidak tertata.

Hasil penelitian Tuhuteru (2021) menunjukkan bahwa t hitung untuk Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 12,985, yang berarti t hitung lebih besar dari r tabel (12,985 lebih besar dari 0,381). Oleh karena itu, karena t hitung lebih besar dari r tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Komunikasi

Interpersonal terhadap peningkatan kinerja pegawai di Bagian Humas Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, kemampuan komunikasi yang baik akan memungkinkan mereka untuk memperoleh dan mengembangkan tanggung jawab yang diembannya, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan tingkat kinerja organisasi (perkantoran). Sebaliknya, komunikasi yang buruk yang disebabkan oleh hubungan yang tidak baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat menyebabkan hasil kerja yang buruk. Kinerja sumber daya manusia akan meningkat secara konsisten sebagai hasil dari peningkatan kinerja individu. Ini juga akan memberikan feedback yang tepat tentang perubahan perilaku, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan produktivitas.

Hubungan interpersonal (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Biro Hukum Kerjasama dan Hubungan Masyarakat Sekretariat Utama BPPT memiliki hubungan dan pengetahuan yang kuat, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Musirin (2019), yang didasarkan pada analisis masing-masing variabel. Hasil korelasi besar 0,690 menunjukkan bahwa anggota staf lebih unggul daripada anggota staf.

Penyampaian dan penerimaan pesan, baik secara lisan maupun tulisan, verbal maupun nonverbal, dan satu arah maupun dua arah, adalah kunci untuk komunikasi interpersonal. Umpan balik berkualitas dan relevansi dalam komunikasi interpersonal dapat membantu penyampaian pesan secara efektif, tetapi pada akhirnya dapat menyebabkan masalah bagi karyawan dan pihak-pihak yang terlibat saat data diproses (Leopani, 2022).

2. Pengaruh budaya kerja terhadap kualitas kinerja staf di UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur

Untuk menentukan pengaruh Budaya Kerja (X₂) terhadap Kualitas Kinerja Staf (Y) di UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 1.669. Digunakan degree of freedom (df) untuk menghitung t tabel, dengan rumus $df = a ; n$ (jumlah responden) - k (jumlah variabel). Hasil df studi ini adalah $a = 0,05$ berdasarkan ketentuan tersebut. Dengan demikian, kita dapat menemukan bahwa $66 - 3 = 63$ sehingga $df = 0,05 : 63$ menghasilkan 1.669, yang merupakan nilai t tabel.

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Budaya Kerja dan Kualitas Kinerja Staf (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.958	8.774		5.238	.000
	Budaya Kerja	.315	.090	.387	3.491	.001

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja Staf

(sumber : hasil olahan data SPSS versi 26)

Menurut Tabel 2, Setelah melakukan uji analisis parsial dengan uji t; nilai t yang dihasilkan adalah 3,491 untuk variabel budaya kerja (X₂). Nilai signifikansi sebesar adalah 0,001. Nilai t hitung ini lebih besar dari t tabel 1,669, dan nilai signifikannya kurang dari 0.05. Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya, diketahui bahwa nilai t hitung 3,491 lebih besar dari t tabel 1,677, dan nilai Sig adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Oleh karena itu, ada bukti bahwa variabel Budaya Kerja (X₂) mempengaruhi variabel Kualitas Kerja Staf (Y)

di UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur.

Falsafah budaya kerja membudayakan kehidupan kelompok masyarakat yang dikenal sebagai "kerja atau bekerja". Ini membentuk sifat, kebiasaan, dan kekuatan individu. Salah satu tujuan utama dalam penyesuaian kegiatan operasi perusahaan adalah budaya kerja, yang mencakup perubahan sikap dan perilaku karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja (Anggeline, 2017).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anggeline (2017), H₀ ditolak dan H_a diterima; nilai t hitung = 6,922 lebih besar daripada nilai t tabel = 2,045. Oleh karena itu, ada bukti yang menunjukkan bahwa budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Nusamba Kubutambahan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya kerja (X) dalam satu satuan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Y) jika dikalikan dengan jumlah pekerjaan yang terjadi. Misalnya, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,774 setiap kali budaya kerja (X) naik satu satuan. Ini menunjukkan bahwa kualitas budaya kerja di PT. BPR Nusamba Kubutambahan lebih baik daripada kualitas buruk.

Dalam budaya kerja, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan cara terbaik mereka. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, Budiwinata menyampaikan teorinya dalam penelitiannya tentang Hasdiah (2018), yang mencakup hal-hal seperti tingkat kedisiplinan, keterampilan, pendidikan dan pelatihan, kerjasama, layanan yang diberikan pegawai, gaji yang diberikan, dan bagaimana pegawai melakukan tugas mereka.

Prayogo (2019) melakukan persamaan regresi dan menemukan bahwa nilai 0 adalah 1,535. Ini menunjukkan bahwa jika Variabel X (budaya kerja) sama dengan nol, maka Variabel Y (kinerja) sama dengan 0,767. Koefisien regresi variabel bebas X adalah positif, sebesar 0,767. Ini ditunjukkan oleh persamaan di atas.

Variabel kinerja akan berubah seiring dengan variabel budaya kerja. Penelitian data menunjukkan bahwa setiap perubahan sebesar 1% dari variabel kinerja meningkatkan sebesar 0,767, yang menunjukkan bahwa hasilnya positif dan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja positif. Kulsum (2023) juga melakukan penelitian serupa tentang dampak budaya kerja terhadap kerja pegawai. Nilai budaya kerja adalah 2,110, dengan nilai t tabel 1,995 sehingga H1 menerima dan H0 menolak.

Budaya kerja yang diterapkan oleh suatu organisasi akan memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan, karena budaya kerja dapat berfungsi sebagai pedoman dasar bagi para pegawai untuk berperilaku dan berinteraksi di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Ali (2021) bahwa budaya kerja dapat membantu mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan organisasi, dan merupakan daya dorong untuk kemajuan organisasi.

3. Pengaruh komunikasi interpersonal dan budaya kerja terhadap kualitas kinerja staf UPTD Puskelsmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur

Untuk mempelajari dampak komunikasi interpersonal (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y), UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur. Didapatkan nilai f tabel pada penelitian ini adalah 2,744. menggunakan degree frekuensi (df) untuk menghitung f tabel, dengan rumus $df = a ; n$ (jumlah frekuensi) - k (jumlah variabel). Hasil df penelitian ini adalah $a = 0,05$ berdasarkan kelompok tersebut. Dengan demikian, rumus tersebut dapat ditemukan dengan mengetahui bahwa $66 - 3 = 63$ dan $df = 0,05 : 63$ menghasilkan 2,744, di mana nilai tersebut adalah nilai f dari tabel.

Tabel 3

Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Staf (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.650	2	204.825	9.208	.000 ^b
	Residual	1401.381	63	22.244		
	Total	1811.030	65			

(sumber : hasil olahan data SPSS versi 26)

Untuk mengetahui bagaimana kualitas kerja staf (Y) di UPTD Puskelsmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur dipengaruhi oleh faktor-faktor komunikasi interpersonal (X1) dan budaya kerja (X2). Tabel f adalah 2,744 pada peneliti. Menghitung tingkat kebebasan (df) dalam tabel dengan rumusnya $df = a$ dan n (jumlah respons dengan) - k. Menurut keterangan tersebut, hasil df dalam penelitiannya adalah $a = 0,05$. Dengan demikian, rumus tersebut ditemukan $66 - 3 = 63$ dan $df = 0,05 : 63$ yang menghasilkan 2,744 hasil, di mana nilai f tabel adalah nilainya.

Hasil uji dilakukan dengan menggunakan f. Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Budaya Kerja (X2) mencapai 9,208. Ini memiliki nilai signifikan 0,000. Nilai f hitung lebih kecil dari f tabel 2,744, dan nilai signifikansi f lebih kecil dari 0,05. Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai f hitung 9,208 lebih kecil dari f tabel 2,744, dan nilai Sig adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi signifikan antara kualitas kerja karyawan (Y) dan komunikasi interpersonal (X1) dan budaya kerja (X2).

Berdasarkan hasil penelitiannya di atas, Musirin (2019) melakukan penelitiannya yang sama dengan uji F regresi linier dua kali lipat dari perhitungan anlova regrelsi. Hasilnya menunjukkan bahwa F perhitungan (12.415) lebih besar dari F tabel (3,20), dan tingkat

signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. Dengan menggunakan persamaan regresi linier ganda $Y = 4,333 + 0,298X_1 + 259X_2$, kita dapat mengetahui bahwa kelenturan dan hubungan atau interpretasi adalah positif.

Pada dasarnya, budaya kerja adalah kebiasaan yang meningkatkan kualitas hidup individu yang bekerja di tempat kerja. Ajaran agama, norma, dan kebiasaan masyarakat dapat menjadi sumber kebiasaan ini. Menurut penelitian ini, orang yang berbudi luhur, taat pada agama, dan memiliki nilai-nilai tinggi akan memiliki pekerjaan yang baik karena mereka akan jujur, adil, dan tidak korup (Sukartinli & Gaol, 2022).

Sebagai contoh, menurut Moeljonlo (2013) dalam artikel Angeline (2017), faktor-faktor yang diperlukan untuk mengevaluasi budaya kerja adalah sebagai berikut. Pertama, etika harus bertindak sesuai dengan undang-undang dan kebijakan organisasi, serta kode etik profesi, saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Ini termasuk bertindak sesuai dengan undang-undang dan kode etik profesi. Kedua, profesionalisme adalah jenis pendidikan formal dan latihan khusus yang harus dimiliki oleh karyawan untuk posisi jabatan tertentu. Karyawan mampu menyelesaikan tugas mereka secara efisien dan efektif. Untuk dianggap sebagai organisasi profesional, seseorang yang menduduki jabatan dalam organisasi harus memiliki pengetahuan yang kuat dan pengalaman pelatihan yang cukup lama. Ini berarti efektif, efisien, dan disiplin. Ketiga, kepuasan adalah memenuhi kebutuhan klien dengan memberikan layanan terbaik, mempertahankan kualitas perusahaan, pekerja yang terampil, ramah, dan ramah, serta teknologi terbaru.

Seberapa kuat budaya suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada bagaimana karyawan berperilaku dan mematuhi norma-norma yang terkandung dalam budaya tersebut.

Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat diciptakan dan diperkuat oleh budaya komunikasi yang kuat. Karena itu, karyawan akan tetap setia pada organisasi dan tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal lain, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Akhir sekali, budaya perusahaan akan membantu karyawan memulai pekerjaan mereka. Budaya yang tidak baik atau menarik akan memengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena tidak ada motivasi positif yang dapat membantu mereka bekerja lebih baik, karyawan akan malas bekerja.

Setiap pekerja harus memiliki komitmen yang dapat dicapai untuk mencapai misi, visi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi, ikatan batin antara karyawan yang bekerja di institusi pemerintah lebih dari sekadar gaji; mereka bertindak sebagai abdi negara, masyarakat, dan status sosial. Tenaga kerja sektor publik akan meningkat jika setiap karyawan berkomitmen kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi perusahaan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Herlambang, 2018).

Pemimpin yang efektif dapat membantu karyawan mereka mencapai tujuan mereka dengan memberikan arahan dan motivasi. Karyawan perusahaan dapat mencapai hasil yang lebih baik berkat kerja sama yang baik. Kinerja karyawan biasanya diukur berdasarkan jumlah tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan. Semua karyawan bertanggung jawab kepada atasan mereka atau pihak yang berwenang dalam perusahaan. Jika karyawan melakukan tugas mereka dengan baik, ini dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan kepuasan bagi mereka sendiri dan orang lain yang berhubungan dengan mereka.

Kepemimpinan adalah salah satu komponen yang dapat mengubah kinerja karyawan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai upaya untuk mendorong orang untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelaksanaan

tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka adalah cara yang umum untuk mengukur kinerja karyawan. Pada umumnya, orang yang bekerja di organisasi bertanggung jawab untuk memastikan bahwa siswa dididik dengan baik dan efektif. Dalam hal tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pekerja, penting bagi mereka untuk menjadi kuat sehingga mereka dapat menghasilkan pekerjaan yang membuat mereka puas dan meningkatkan kepercayaan diri mereka untuk maju dan berkembang. Oleh karena itu, ini memengaruhi bagaimana kemajuan dilihat (Ali, 2021).

Sangat penting bagi keberhasilan organisasi untuk berkomunikasi antara anggota. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa semua anggota memiliki pemahaman yang sama dan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tanggung jawab dapat dikomunikasikan dengan jelas dan dipahami oleh semua pihak melalui interaksi antara anggota organisasi.

Untuk mendorong orang lain, memberi mereka tugas, memberi mereka arahan, dan memberikan motivasi dalam organisasi, Anda harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Karyawan juga belajar berkomunikasi dengan baik dengan orang lain. Jika kita dapat berkomunikasi dengan baik dengan orang lain, semua dapat dilakukan dengan lebih mudah dan efisien. Studi yang dilakukan oleh Finthariasari (2022) meningkatkan pemahaman tentang pentingnya komunikasi interpersonal untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Adapun berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) berkorelasi dengan variabel Kualitas Kinerja

Staf (Y) di UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur. Selain itu, nilai hitung intrinsik lebih besar dari t tabel yakni 2.676, dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

2. Variabel Budaya Kerja (X2) berkorelasi dengan variabel Kualitas Kinerja Staf (Y) di UPTD Puskesmas II Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Timur. Nilai hitungnya lebih besar dari t tabel yakni 6,922 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Variabel Budaya Kerja (X2) juga berkorelasi dengan variabel Kualitas Kinerja Staf (Y).
3. Dengan mempertimbangkan pengaruh signifikan yang dimiliki oleh X1 dan X2, yaitu Budaya Kerja (X1) dan Komunikasi Intelektual (X2), terhadap Kualitas Kerja Staf (Y), nilai f hitung lebih besar dari f tabel, yaitu 9,208, dan nilai signifikan f yang dihasilkan kurang dari 0.05.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, disarankan bahwa sebagai berikut :

1. Sebagai pimpinan unit, kepala puskesmas harus terus menjaga komunikasi interpersonal antara pegawai dan bekerja sama dengan baik untuk mengurangi kesalahan informasi yang dapat menyebabkan konflik antar pegawai. Meningkatkan budaya kerja dan kebutuhan tenaga kerja melalui pengukuran psikologis kerja karyawan melalui evaluasi beban kerja yang diberikan, penyesuaian waktu kerja, dan sesuaikan dengan tupoksi pekerjaan.
2. Penelitian lanjutan: Diharapkan untuk menjelaskan dan menampilkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Ali, A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.57178/paradoks.v4i4.611>
- Ananda, L. C. (2023). Dampak Profesionalisme, Interpersonal Communication , dan Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(5), 235–252.
- Anggeline, N. D. K. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441–450.
- Anshar, F. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinera Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Tani Indonesia Group. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1–11.
- Aziz, F., & Suryadi, E. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di biro umum kementerian pendidikan dan kebudayaan republik indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 178–187.
- Benny Usman. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 10, No.1, April 2013 : 1 - 18, 10(1), 1–18.
- Dujja, A. B. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Wanowan Bandar Lampung. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Fauzan, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi Instrintik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Fauziah, A. (2018). Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, Kebijakan Dividen, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Industri Dasar Dan Kimia Yang Terdaftar Di Bei Periode Tahun 2012-2016). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6.
- Finthariasari, M. (2022). Pelngaruh Kelpelmimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Intelrpelrsonal Telrhadap Kinelrja Karyawan Pada Pt. Tellelkomunikasi Indonelsia TBK. Kota Belngkulu Melilaty. *ELSCAF*, 1, 1–13.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group
- Hasdiah. (2018). Pengaruh motivasi dan budaya kerja thd Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten ELnrekang. *KNAPPPTMA Kel-8*, 1–7.
- Lupita, R. (2015). Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Pt Pertamina Ru V Balikpapan). *Angewandte Chemie International Edition.*, 6(11), 951–952.
- Lutfiyah. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 684–699.
- Musirin, D. S. (2019). *Komunikasi Interpersonal*

- dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah. *Jurnal Komunikasi / Inter Komunika*, 4(2), 116–134.
- Musrini, S., & Irwansyah. (2019). Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah. *Jurnal Komunikasi / Inter Komunika*, 4(2), 116–134.
- Nasution, I. F. S., Kurniansyah, D., & Priyanti, E. (2021). Analysis of public health center services (puskesmas). Analisis Pelayanan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) *Irza*, 18(4), 527–532.
- Pamungkas, A. (2022). Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja ASN BKPSDM Kabupaten Banyumas. *Jurnal Komunikasi Dan Media*, 1(2), 103–114. <https://doi.org/10.62022/arkana.v1i02.3627> KOMUNIKASI
- Priyatno, D. (2013). Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah. Gava Media.
- Priyatno, D. (2016). Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah. Gava Media.
- Ramadani, R. H. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel the Acacia Jakarta Selama Pandemi Covid-19. *Repository.Pnj.Ac.Id*, 1–10.
- Sianturi, E. I. P. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.212>
- Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejalagan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–51.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cip
- Suwardi, S. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Universitas Negeri Kh. Achmad Siddiq Jember.
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 20(1), 16–27. <https://doi.org/10.26874/portofolio.v20i1.269>
- Yuli Astuti. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di hotel Lombok Raya Mataram. Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta.