



## Pengaruh Kompetensi Relasional, Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Badung

I Ketut Agus Sudarmawan<sup>1</sup>, Ida Ayu Putu Sri Widnyani<sup>1</sup>, I Made Kartika<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Administrasi Publik, Pasca Sarjana Universitas Ngurah Rai, Indonesia

Corresponding author email: [agussudarmawan5@gmail.com](mailto:agussudarmawan5@gmail.com)

### Article Info

#### ABSTRACT

#### Article history:

Received August 23, 2024

Approved September 08, 2024

#### Keywords:

*Relational Competence, Coordination, Communication, performance.*

*Relational competence, coordination, and communication are key elements in determining the effectiveness of employee performance in government agencies. This study aims to analyze the influence of relational competence, coordination, and communication on employee performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Badung Regency. This study uses a quantitative approach. The research sample consists of 62 employees at BAPPEDA Badung. Data was collected through questionnaires filled out by respondents and analyzed using multiple regression analysis to identify the contribution of each independent variable to employee performance. The results of the study show that relational competence has a positive and significant influence on employee performance, where employees with good relational skills are able to build more effective working relationships, enhance teamwork, and strengthen professional networks. In addition, coordination between work units has also been proven to improve operational efficiency and minimize overlapping tasks, which ultimately has a positive impact on employee performance. Effective communication, both horizontally and vertically, also plays a role in creating a clear flow of information and reducing miscommunication, thus strengthening decision-making and task execution. This study recommends that BAPPEDA Badung enhance training programs that focus on developing relational competence, coordination, and communication to improve employee performance.*

#### ABSTRAK

Kompetensi relasional, koordinasi, dan komunikasi merupakan elemen kunci dalam menentukan efektivitas kinerja pegawai di lembaga pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi relasional, koordinasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah pegawai di BAPPEDA Badung sebanyak 62 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi relasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai dengan kemampuan relasional yang baik mampu membangun hubungan kerja yang lebih efektif, meningkatkan kerja sama tim, dan memperkuat jaringan profesional. Selain itu, koordinasi antar unit kerja juga terbukti meningkatkan efisiensi operasional dan meminimalkan tumpang tindih tugas, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif, baik secara horizontal maupun vertikal, turut berperan dalam menciptakan alur informasi yang jelas dan mengurangi miskomunikasi, sehingga memperkuat pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Penelitian ini menyarankan agar BAPPEDA Badung meningkatkan program pelatihan yang fokus pada pengembangan kompetensi relasional, koordinasi, dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Sudarmawan, I. K. A., Widnyani, I. A. P. S., Kartika, I. M. (2024) Pengaruh Kompetensi Relasional, Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 2073-2078. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3334>

## PENDAHULUAN

Tantangan yang dihadapi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di era modern sangatlah beragam. Salah satu tantangan utama adalah adanya perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja. Perkembangan teknologi dan globalisasi telah mengubah cara kerja dan tuntutan yang diberikan kepada pegawai. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan ini dan memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk menghadapinya (Plaskoff, 2017).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Badung telah mengimplementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia sebagai pedoman utama dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Namun, implementasi peraturan tersebut belum optimal. Berbagai tantangan masih dihadapi, termasuk keterbatasan sumber daya, koordinasi antar unit yang kurang efisien, serta komunikasi internal yang perlu ditingkatkan. Meski telah ada upaya untuk melaksanakan berbagai program pelatihan dan pengembangan kompetensi, hasilnya belum sepenuhnya memenuhi harapan dalam hal peningkatan profesionalisme dan akuntabilitas pegawai.

Kinerja pegawai adalah indikator utama keberhasilan organisasi, karena pegawai yang berkompeten dan produktif akan mendorong pencapaian tujuan dan visi organisasi. Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompleks, salah satu faktor seperti kompetensi relasional menjadi kunci untuk menciptakan sinergi dan efisiensi kerja yang lebih baik. Menurut Sidiq (2017) kompetensi relasional merujuk pada keterampilan dan kemampuan seseorang dalam membangun hubungan yang efektif, positif, dan produktif dengan orang lain. Hal ini melibatkan penggunaan kemampuan interpersonal dan sosial untuk berkomunikasi dengan baik, berkolaborasi, membangun kepercayaan, serta memahami dan mengelola hubungan dengan orang lain.

Selain kompetensi relasional, kemampuan berkoordinasi yang baik sangat diperlukan untuk menyinkronkan tugas dan tanggung jawab di antara berbagai unit kerja. Menurut Lumintang (2022) koordinasi pegawai adalah suatu proses pengintegrasian dan penyelarasan tujuan dan rencana kerja yang telah ditetapkan pada semua unsur, bidang fungsional, dan departemen dalam suatu organisasi. Tujuan dari koordinasi pegawai adalah untuk menghasilkan tindakan yang seragam, harmonis, efektif, dan efisien. Koordinasi merupakan proses pengaturan aktivitas dan tugas di antara individu atau unit kerja agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Selain koordinasi, faktor yang tidak kalah penting dalam tata kelola sumber daya manusia untuk diperhatikan yaitu komunikasi. Simamora (2018) menyebutkan komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif di tempat kerja membantu menyampaikan informasi secara jelas, sehingga pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh

kompetensi relasional, koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencana Pembangunan Daerah Kabupaten Badung.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh kompetensi relasional, koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Untuk menjelaskan model tersebut penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Data yang terkumpul bersumber dari kuesioner yang dirancang menggunakan skala likert 5 point. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 62 orang menggunakan *total sampling*. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, aplikasi yang digunakan menggunakan SmartPLS (Sugiyono, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji yang digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi adalah uji-t sehingga diketahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berikut hasil pengujian t-test.

Tabel 1. Uji t

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Kompetensi Relasional (X1) -> Kinerja (Y)	0,461	4,317	0,000	Hipotesis diterima
Komunikasi (X3) -> Kinerja (Y)	0,654	9,046	0,000	Hipotesis diterima
Koordinasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,542	7,398	0,000	Hipotesis diterima

Hasil pengujian secara empiris membuktikan ada pengaruh positif yang nyata antara kompetensi relasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi relasional maka kinerja pegawai semakin meningkat. Kompetensi relasional merujuk pada kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan yang baik dan efektif dengan orang lain dalam lingkungan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi relasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Nur *et al.*, 2021);(Kurniawan *et al.*, 2020). Dalam konteks organisasi, kemampuan untuk membangun hubungan interpersonal yang solid dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Salman *et al.*, 2020). Pegawai yang memiliki kompetensi relasional yang kuat cenderung lebih mampu bekerja sama dengan rekan kerja, berkomunikasi secara efektif, dan mengelola konflik dengan baik (Suriyana, 2021). Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, inisiatif, dan kemampuan komunikasi, yang merupakan indikator penting dalam penilaian kinerja pegawai (Suriyana, 2021).

Studi ini relevan dengan penelitian oleh Ardiansyah dan Sulistiyowati (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi relasional yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, karena mereka mampu berinteraksi dengan baik dalam lingkungan kerja. Wanma, (2023) penelitian ini

menegaskan pentingnya kompetensi relasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Berdasarkan hasil pengujian empiris diketahui ada pengaruh positif yang nyata antara koordinasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian mengindikasikan semakin intens melakukan koordinasi maka kinerja pegawai semakin tinggi. Hubungan antara koordinasi dan kinerja karyawan merupakan topik yang sangat menarik di bidang perilaku organisasi, karena koordinasi yang efektif diakui secara luas sebagai faktor penting dalam memastikan keberhasilan dan produktivitas organisasi. Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai penentu utama kinerja karyawan, dengan karyawan yang berkinerja tinggi sering kali menunjukkan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim yang kuat, serta rasa komitmen dan kesetiaan terhadap organisasi mereka (Ramesh *et al.*, 2018).

Koordinasi, yang melibatkan penyelarasan tugas dan manajemen yang efektif dari kegiatan yang saling bergantung, telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Soekardi, 2020). Komunikasi yang efektif merupakan aspek penting dari koordinasi, karena memungkinkan karyawan untuk berbagi informasi, memberikan umpan balik, dan berkolaborasi secara efektif (Soekardi *et al.*, 2020). Selain itu, penggunaan penghubung lintas fungsi, teknologi informasi, dan peran kerja yang fleksibel telah diidentifikasi sebagai faktor organisasi yang dapat meningkatkan koordinasi relasional dan, akibatnya, kinerja karyawan (Gittel, 2000).

Nainggolan dan Rosita (2022) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara koordinasi dan kinerja pegawai, dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kota Jambi dan menunjukkan bahwa koordinasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh juga menyoroti pentingnya koordinasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap, penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan koordinasi yang baik berkontribusi pada efektivitas organisasi dan kinerja pegawai (Mukhamar *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil pengujian secara empiris ada pengaruh positif yang nyata antara komunikasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin intensif melakukan komunikasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan produktivitas karyawannya. Komunikasi tidak hanya menumbuhkan keterlibatan dan motivasi karyawan, tetapi juga secara langsung berdampak pada kinerja mereka secara keseluruhan (Soekardi *et al.*, 2020). Selain itu, kemampuan komunikasi telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Soekardi *et al.*, 2020). Karyawan dengan kemampuan komunikasi yang kuat dapat berkolaborasi secara efektif dengan rekan-rekan mereka, menyampaikan ide dengan jelas, dan mengatasi masalah atau masalah yang mungkin timbul. Hal ini, pada gilirannya, mengarah pada tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Soekardi *et al.*, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Zaidun, (2020) yang meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten OKU Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat memperjelas deskripsi pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian lain oleh juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa komunikasi yang baik berkontribusi

pada efektivitas organisasi dan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap. (Mukhamar *et al.*, 2021).

## KESIMPULAN

Kompetensi digital, sistem informasi sumber daya manusia (SISDM), dan integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Badung. Kompetensi digital yang tinggi memungkinkan pegawai untuk memanfaatkan teknologi informasi secara efektif, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. SISDM yang terintegrasi dan canggih memfasilitasi pengelolaan data pegawai, proses rekrutmen, pengembangan, dan penilaian kinerja yang lebih efektif. Integritas yang tinggi pada pegawai menjamin kejujuran, etika, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Y. and Sulistiyowati, L. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91.
- Aspelin, J., & Jonsson, A. (2019). Relational competence in teacher education. Concept analysis and report from a pilot study. *Teacher development*, 23(2), 264-283.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171.
- Dharma, E., Sinaga, F. Y., Nainggolan, L. E., & Sisca, S. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 54-63.
- Hasnawati, H., Jusriadi, E., & Anggoro, Y. A. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Modal Manusia, Modal Relasional Dan Modal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 277-280.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224-241.
- Kurniawan, A R., Martini, N N P., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo. *JMBI*, 6(1), 102-110.
- Lumintang, D. F. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1705-1714.
- Miller, O P C., & Banks-Hall, R. (2020). Human Capital Strategies to Reduce Employee Turnover in the Food Service and Automotive Industries. *IJBMR*, 8(3), 84-90.
- Mukhamar, M., Adawiyah, W., & Indrayanto, A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja satuan polisi pamong praja dan efektivitas organisasi dalam mewujudkan ketertiban dan ketentraman umum kabupaten cilacap. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 22(4), 468-491.
- Nainggolan, M. and Rosita, S. (2022). Pengaruh koordinasi terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening (the effect of coordination on performance with satisfaction as interveningvariable). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 341-353.

- Nur, A W., Hidayat, M., & Rahman, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Kepulauan Selayar. *NMAR*, 2(3), 471-482.
- Plaskoff, J. (2017). Employee experience: *the new human resource management approach*. Emerald Publishing Limited, 16(3), 136-141.
- Ramesh, K., Mahphoth, M H., Ahmad, N A F B., & A'yudin, N A. (2018). The Influence of Emotional Intelligence on Employee Job Performance: A Malaysian Case Study. *IJARBS*, 8(5). 30-42
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Salman, M., Ganie, S A., & Saleem, I. (2020). Employee Competencies as Predictors of Organizational Performance: A Study of Public and Private Sector Banks. *SAGE Publishing*, 45(4), 416-432.
- Saputra, W. E. (2020). Pengaruh Pengorganisasian Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Timur. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(02), 464685.
- Sidiq, A., & Wijayanti, H. T. (2017). Meningkatkan kinerja bisnis melalui kompetensi sosial dan relasional jejaring entrepreneur. In *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020, November 24). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *SITEKTRANSMAR*, 2(2), 9-15.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.
- Suriyana, N. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: motivasi, komunikasi, dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *JMPIS*, 2(1), 389-412.
- Susanti, N. A., Daing, A., & Khaeruddin, F. (2023). Pengaruh Efektifitas Pelatihan Pemasaran dan Kompetensi Relasional terhadap Kinerja Tenaga Pemasaran melalui Kompensasi Finansial. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(1), 72-83.
- Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33-41.
- Umar, M. A., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Relasional, Kompetensi Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 231-240.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Wanma, J. (2023). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. *Jumabis (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 7(2), 12-19.
- Zaidun, Z. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai bagian patwal bupati pada satpol PP kabupaten oku timur. *Jurnal Aktual*, 17(2), 109-118