

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Oleh :

Fita Widi Rahmawati (202010200037)

Dr. Kumara Adji Kusuma, S.Fil.I., CIFP. selaku Dosen Pembimbing

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2024

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini listrik sangatlah dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari seperti penggunaan lampu dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi aktivitas manusia. Apalagi pada era milenial juga sudah banyak alat yang canggih dan menggunakan teknologi, dimana dasar pengoperasian teknologi juga menggunakan tenaga listrik. PT PLN (Persero) ialah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang mengelola seluruh bidang ketenagalistrikan di Indonesia dituntut untuk mengembangkan setiap kinerja pegawainya yang handal pada percepatan pertumbuhan bisnis dalam era globalisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai diantaranya adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi.

Budaya organisasi merupakan sikap atau perilaku seseorang yang mencerminkan nilai kepribadian seseorang dalam suatu organisasi. Kebiasaan tersebut yang akan menentukan kinerja pegawai. Untuk mempertahankan nilai-nilai yang menjadi tolak ukur dalam bekerja tersebut, maka dibutuhkan juga adanya komitmen organisasi. Dalam artian seseorang yang mempunyai komitmen terhadap organisasi akan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotannya dalam sebuah organisasi dan akan cenderung memaksimalkan pekerjaan dengan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Dalam mempertahankan budaya organisasi serta komitmen dalam organisasi, maka diperlukan juga komunikasi organisasi. Pentingnya komunikasi organisasi ialah karena dengan adanya komunikasi yang efektif dalam organisasi, seseorang dapat mengetahui apa yang diinginkan rekan atau atasannya dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat dan akurat sehingga dapat mempercepat jalannya kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

PERTANYAAN PENELITIAN (RUMUSAN MASALAH)

RUMUSAN MASALAH

1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai? (2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai? (3) Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai? (4) Apakah budaya (organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi) berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

PERTANYAAN PENELITIAN

Apakah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo?

KATEGORI SDGS

Berdasarkan paparan paparan pendahuluan tersebut penelitian ini termasuk dalam SDGs (Sustainable Development Goals) kategori 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

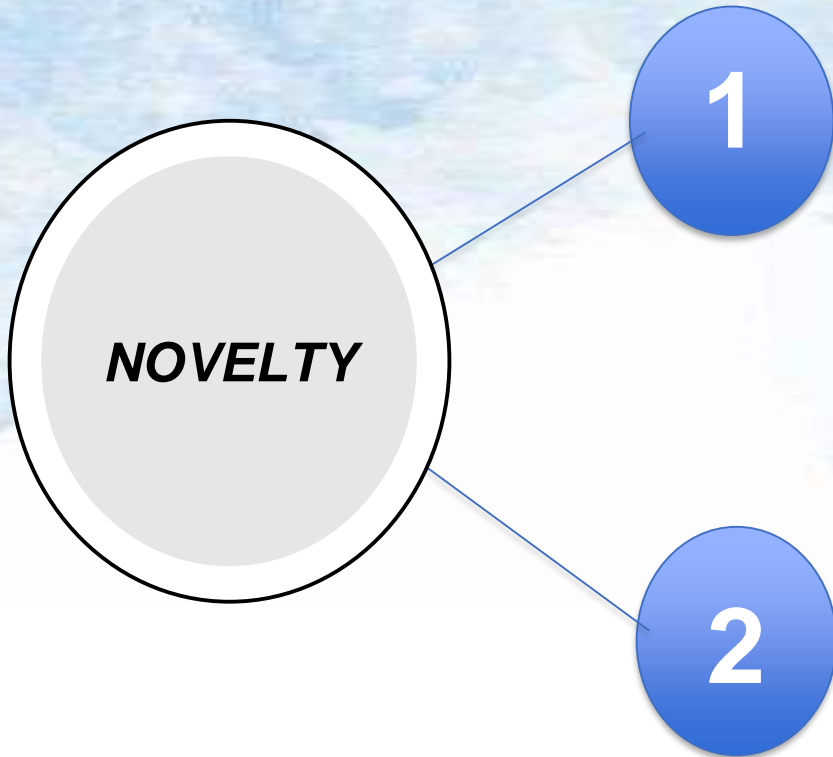
Tujuan Penelitian

Menambah literasi serta memberikan pemahaman yang lebih kuat mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo dengan menempatkan tiga variabel independen yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, serta komunikasi organisasi

Urgensi Penelitian

Menindaklanjuti kekurangan sekaligus mengembangkan dari hasil penelitian terdahulu mengenai pengembangan sumber daya manusia yang akan mendorong kinerja pegawai untuk memberikan kualitas kinerja yang terbaik pada PT. PLN (Persero).

Novelty Penelitian



Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya atau tidak konsisten (*research gap*), sehingga hal ini menjadi alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan *focus* penelitian pada kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo.

Belum pernah ditemukan penelitian yang spesifik mengenai variable Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) khususnya pada PLN UP3 Sidoarjo. Maka dari itu penelitian ini tergolong penelitian yang baru.

METODE PENELITIAN

- **Jenis penelitian** : Penelitian kuantitatif
- **Lokasi Penelitian** : PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo
- **Populasi dan sampel penelitian** : Populasi yang diambil dalam penelitian ialah pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo. Pengambilan sampel melalui metode Probability Sampling dengan teknik Total Sampling, maka sampel yang digunakan sebanyak 95 responden sesuai dengan total populasi.

METODE PENELITIAN

- **Sumber data** : Data primer dan data sekunder
- **Teknik Pengumpulan Data** : Menyebarkan kuisioner yang diukur menggunakan skala likert
- **Teknik Analisis data** : Dilakukan dengan “pengkajian validitas serta reliabilitas”, pengkajian asumsi klasik “pengkajian normalitas, pengujian heteroskedastisitas, pengujian multikolonieritas” dan pengujian hipotesis menggunakan pengujian parsial “T” dan uji “F”, pengujian koefisien korelasi berganda “R” serta pengujian koefisien determinasi berganda “R²” serta di ukur melalui program aplikasi SPSS *statistic* versi 25.

HASIL

Uji Validitas

Uji Validitas yaitu dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau dengan melihat nilai signifikansi $< 0,05$. Dapat dilihat dari hasil pengujian bahwa nilai r_{tabel} sebesar 0,202, maka semua butir pernyataan dapat dikatakan valid karena $> 0,202$. Dan terdapat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka pernyataan dikatakan valid.

Variable	Item	Correlation	r-tabel	sig.	Keterangan
		(r hitung)			
Budaya Organisasi (X1)	X1.P1	0,743	0,202	0,000	VALID
	X1.P2	0,714	0,202	0,000	VALID
	X1.P3	0,714	0,202	0,000	VALID
	X1.P4	0,718	0,202	0,000	VALID
	X1.P5	0,773	0,202	0,000	VALID
	X1.P6	0,738	0,202	0,000	VALID
	X1.P7	0,787	0,202	0,000	VALID
	X1.P8	0,752	0,202	0,000	VALID
	X1.P9	0,779	0,202	0,000	VALID
	X1.P10	0,798	0,202	0,000	VALID
	X1.P11	0,731	0,202	0,000	VALID
	X1.P12	0,735	0,202	0,000	VALID
	X1.P13	0,723	0,202	0,000	VALID
	X1.P14	0,736	0,202	0,000	VALID
	X1.P15	0,728	0,202	0,000	VALID
	X1.P16	0,741	0,202	0,000	VALID
	X1.P17	0,770	0,202	0,000	VALID
	X1.P18	0,741	0,202	0,000	VALID
Komitmen Organisasi (X2)	X2.P1	0,747	0,202	0,000	VALID
	X2.P2	0,780	0,202	0,000	VALID
	X2.P3	0,863	0,202	0,000	VALID
	X2.P4	0,854	0,202	0,000	VALID
	X2.P5	0,887	0,202	0,000	VALID
	X2.P6	0,826	0,202	0,000	VALID
	X2.P7	0,853	0,202	0,000	VALID
	X2.P8	0,862	0,202	0,000	VALID
	X2.P9	0,752	0,202	0,000	VALID
Komunikasi Organisasi (X3)	X3.P1	0,832	0,202	0,000	VALID
	X3.P2	0,783	0,202	0,000	VALID
	X3.P3	0,813	0,202	0,000	VALID
	X3.P4	0,843	0,202	0,000	VALID
	X3.P5	0,848	0,202	0,000	VALID
	X3.P6	0,845	0,202	0,000	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y.P1	0,721	0,202	0,000	VALID
	Y.P2	0,713	0,202	0,000	VALID
	Y.P3	0,726	0,202	0,000	VALID
	Y.P4	0,753	0,202	0,000	VALID
	Y.P5	0,735	0,202	0,000	VALID
	Y.P6	0,736	0,202	0,000	VALID
	Y.P7	0,706	0,202	0,000	VALID

HASIL

Variable	Nilai Cronbach Alpha	(t-tabel)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,952	0,202	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,941	0,202	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X3)	0,908	0,202	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,848	0,202	Reliabel

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas data dapat dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Dari data tersebut hasil pengujian reliabilitas pada variable Budaya Organisasi sebesar 0,952, variable Komitmen Organisasi sebesar 0,941, variable Komunikasi Organisasi sebesar 0,908, dan pada variable Kinerja Pegawai sebesar 0,848. Dari semua hasil pengujian variable tersebut diketahui nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Maka data kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

HASIL

Uji Asumsi Klasik

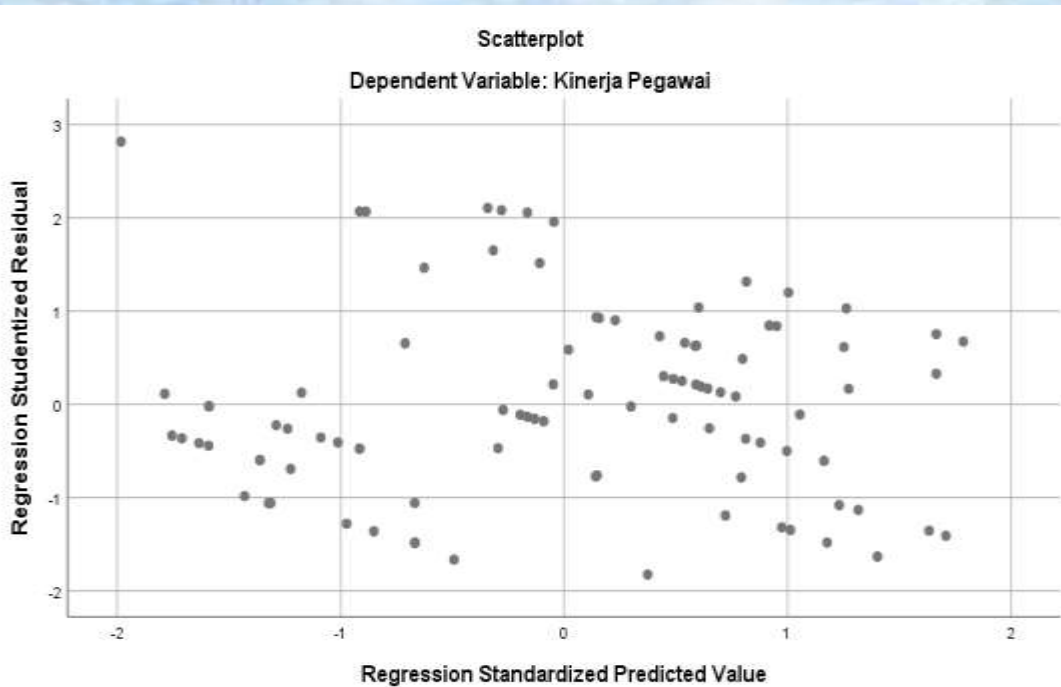
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.36341915
Most Extreme Differences	Absolute	0.069
	Positive	0.069
	Negative	-0.045
Test Statistic		0.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Normalitas

Pada uji normalitas dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05. Dapat dilihat dari perolehan pengujian bahwa hasil nilai signifikansi tersebut sebesar 0,2 yang artinya $> 0,05$. Maka menunjukkan bahwa variable penelitian ini memuat data yang memenuhi asumsi berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode grafis yang hasilnya dapat dilihat dari scatterplot. Berdasarkan gambar terlihat bahwa data dapat tersebar merata di seluruh kaudran (diatas dan dibawah nilai nol garis horizontal dan vertikal atau sumbu X dan Y). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada heterogenitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF seluruh variable independen kurang dari 10 maka dapat dipastikan uji multikolinieritas pada penelitian ini mencapai tingkat linieritas atau tidak terjadi multikolinieritas.

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.804	2.330		6.782	0.000		
	Budaya Organisasi	0.122	0.039	0.367	3.113	0.002	0.544	1.839
	Komitmen Organisasi	0.071	0.051	0.137	1.380	0.171	0.767	1.304
	Komunikasi Organisasi	0.119	0.084	0.157	1.425	0.157	0.621	1.610

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian data tersebut, maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa nilai VIF Variable Budaya Organisasi (X1) adalah $1,839 < 10$ dan nilai toleran value $0,544 > 0,1$, VIF Variable Komitmen Organisasi (X2) adalah $1,304 < 10$ dan nilai toleran value $0,767 > 0,1$, dan VIF Variable Komunikasi Organisasi (X3) adalah $1,610 < 10$ dan nilai toleran value $0,621 > 0,1$. Oleh karena itu variable – variable independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.804	1.165		13.564	0.000
	Budaya Organisasi	0.122	0.020	0.528	6.227	0.000
	Komitmen Organisasi	0.071	0.026	0.197	2.761	0.007
	Komunikasi Organisasi	0.119	0.042	0.226	2.851	0.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15,804 + 0,122 X1 + 0,071 X2 + 0,119 X3$$

HASIL

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta (a) bernilai positif sebesar 15,804. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variable Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), serta Komunikasi Organisasi (X3) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka tingkat Kinerja Pegawai adalah 15,804.
- Pada variable Budaya Organisasi koefisien b1 mencapai 0,122 menunjukkan adanya nilai positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa jika variable Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka variable Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,122 satuan.
- Variable Komitmen Organisasi koefisien b1 mencapai 0,071 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jika variable Komitmen Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka variable Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,071 satuan.
- Variable Komunikasi Organisasi koefisien b1 sebesar 0,119 yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jika variable Komunikasi Organisasi meningkat satu satuan maka variable kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,119 satuan.

HASIL

Uji T

Uji T (Parsial) Variable dapat dikatakan memiliki pengaruh positif apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t table berada pada taraf kepercayaan signifikan 5% (0,05) dan diketahui $n = 95$ dan $k = 4$, maka $t = (\alpha ; n - k) / (0,05 ; 95 - 4) / (0,05 ; 91)$, sehingga diperoleh t table sebesar 1,986 dan juga variable dapat dikatakan berpengaruh positif jika nilai signifikansi $< 0,05$.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.804	1.165		13.564	0.000
	Budaya Organisasi	0.122	0.020	0.528	6.227	0.000
	Komitmen Organisasi	0.071	0.026	0.197	2.761	0.007
	Komunikasi Organisasi	0.119	0.042	0.226	2.851	0.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

HASIL

Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,227 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,227 > 1,986$) dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variable Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo.

Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 2,761 yang mana menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,761 > 1,986$) dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Artinya variable Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo.

Komunikasi Organisasi (X3)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 2,851 yang mana menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,851 > 1,986$) dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Artinya variable Komunikasi Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo.

HASIL

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.097	3	79.366	55.021	.000 ^b
	Residual	131.265	91	1.442		
	Total	369.363	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Uji F

Pada Uji f (Simultan), Variable dapat dikatakan memiliki pengaruh positif apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dimana f_{table} berada pada taraf kepercayaan signifikan 5% (0,05) dan diketahui $n = 95$ dan $k = 4$, maka $f = (k - 1 ; n - k) / (4 - 1 ; 95 - 4) / (3 ; 91)$, sehingga diperoleh f_{table} sebesar 2,7 dan dapat dilihat dari hasil pengujian pada table diatas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} lebih besar daripada nilai f_{table} yaitu $55,021 > 2,7$. Sedangkan nilai signifikansinya kurang dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Artinya variable independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variable dependen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Komunikasi Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.803 ^a	0.645	0.633	1.201	0.645	55.021	3	91	0.000
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi									

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil pengujian, terdapat nilai F change sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variable pada penelian ini terdapat hubungan yang signifikan. Kemudian diketahui tingkat keeratan hubungan antara variable independen (X) dengan variable dependen (Y) sebesar 0,803, nilai tersebut berada pada taraf tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Komunikasi Organisasi (X3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi Berganda

Uji Koefisien Determinasi Berganda digunakan untuk menguji seberapa besar variable – variable independen (X) memberikan kontribusi terhadap variable dependen (Y). Berdasarkan table hasil penelitian nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,645 atau 64,5%. Jadi, dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh variable Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,645 (64,5%).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	0.645	0.633	1.201

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

PEMBAHASAN

1. Hipotesis Pertama (H_1) : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo, maka hipotesis kesatu (H_1) diterima. Hasil riset ini sependapat dengan penelitian sebelumnya [16] dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik dengan penelitian [17] yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Hipotesis Kedua (H_2) : Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo, maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini sependapat dengan penelitian sebelumnya [18] dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik dengan penelitian [19] yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

3. Hipotesis Ketiga (H_3) : Komunikasi Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil riset ini sependapat dengan penelitian sebelumnya [20] dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sependapat dengan penelitian [21] yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Hipotesis Keempat (H_4) : Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Komunikasi Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan komunikasi organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo, maka H_4 diterima. Dibuktikan dengan hasil uji simultan (F) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($55,021 > 2,70$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika ketiga variabel yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, komunikasi organisasi digabungkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

- a. Sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.
- b. Sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja pegawai, budaya organisasi, komitmen organisasi, komunikasi organisasi pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Sebagai refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

Referensi

- [1] Maria Yustanti Deta, Antonius Philippus Kurniawan, and Margaretha Yulianti, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka,” *J. Projemen UNIPA*, vol. 10, no. 3, pp. 11–24, 2023, doi: 10.59603/projemen.v10i3.73.
- [2] F. Ekonomi and U. A. Djemma, “Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan,” vol. 1, pp. 135–142, 2023.
- [3] M. Huda and F. Farhan, “Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional,” *J. Manaj. Motiv.*, vol. 15, no. 2, p. 62, 2019, doi: 10.29406/jmm.v15i2.1557.
- [4] L. Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi,” *J. Apl. Manaj.*, vol. 13, no. 66, pp. 697–703, 2015.
- [5] S. Wahyuni, “Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai,” *JESS (Journal Educ. Soc. Sci.)*, vol. 4, no. 2, p. 153, 2020, doi: 10.24036/jess.v4i2.290.
- [6] M. E. Syahputra, S. Bahri, and M. F. Rambe, “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura,” *Pamator J.*, vol. 13, no. 1, pp. 110–117, 2020, doi: 10.21107/pamator.v13i1.7017.
- [7] E. S. Laoli and T. P. Ndraha, “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Akuntansi, Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 15–20, 2022, doi: 10.56248/jamane.v1i1.8.
- [8] E. Ernawati, E. A. Sinambela, R. Mardikaningsih, and D. Darmawan, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilm. Edunomika*, vol. 6, no. 1, p. 119, 2021, doi: 10.29040/jie.v6i1.3870.
- [9] A. D. Setyorinii, “The Influence of Organizational Culture and,” *Pengaruh Budaya Organ. dan Komitmen Organ. terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indones. Tbk*, vol. 31, pp. 427–437, 2021.
- [10] H. Hendra, “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4813.

Referensi

- [11] D. Astuti, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Akunt. dan Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 55–68, 2022.
- [12] A. Frimayasa and S. H. Lawu, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag,” *Equilib. J. Ilm. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 9, no. 1, pp. 36–47, 2020, doi: 10.35906/je001.v9i1.485.
- [13] Y. A. Djoh, M. C. B. Monteiro, and E. Kabu, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Study pada Dinas perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur,” *Bisman-Jurnal Bisnis Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 25–34, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.pnk.ac.id/index.php/bisman/article/view/851>.
- [14] R. Hermawan and R. Adiyani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ti Aval Tasikmadu),” *J. Ganeshwara*, no. 1, pp. 1–19, 2022, [Online]. Available: <http://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/view/2346%0Ahttp://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/download/2346/520521514>.
- [15] Y. Fransiska and Z. Tupti, “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 224–234, 2020.
- [16] I. Baihaqi and S. Saifudin, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Mhs. Ekon. dan Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 10–22, 2021, doi: 10.22373/jimebis.v2i1.191.
- [17] M. S. Al-Ayyubi, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 265–272, 2019.
- [18] R. F. Sidik, J. Hermawati, and S. Kurniawan, “Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta,” *Widya Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 86–96, 2021, doi: 10.32795/widyamanajemen.v3i1.1227.
- [19] M. Hendri and K. C. Kirana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection,” *J. Inov. Penelit.*, vol. 1, no. 10, pp. 1–208, 2021.
- [20] S. Sutarto and A. Habeahan, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan,” *J. Ilm. METADATA*, vol. 4, no. 1, pp. 380–394, 2022, doi: 10.47652/metadata.v4i1.297.

Referensi

- [21] A. P. Tiyas and P. Parmin, “Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen,” *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 3, no. 2, pp. 377–395, 2021, doi: 10.32639/jimmba.v3i2.841.
- [22] K. P. Anggara, I. W. Sujana, and N. N. A. Novarini, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan,” *J. Emas*, vol. 3, no. 1, pp. 51–70, 2022.
- [23] J. Jufrizen and K. N. Rahmadhani, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi,” *JMD J. Ris. Manaj. Bisnis Dewantara*, vol. 3, no. 1, pp. 66–79, 2020, doi: 10.26533/jmd.v3i1.561.
- [24] V. Rosvita and E. Setyowati, “P b o t k k,” vol. 2, no. 1, pp. 14–20, 2017.
- [25] G. Kepemimpinan, D. A. N. Budaya, O. Pengaruhnya, and T. K. Karyawan, “No Title,” vol. 1, no. 3, pp. 208–216.
- [26] I. K. Budiantara, N. W. E. Mitariani, and I. G. A. Imbayani, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar,” *Emas*, vol. 3, pp. 139–151, 2022.
- [27] B. Burhannudin, M. Zainul, and M. Harlie, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin,” *J. Maksipreneur Manajemen, Koperasi, dan Entrep.*, vol. 8, no. 2, p. 191, 2019, doi: 10.30588/jmp.v8i2.425.
- [28] S. P. Djati, “Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi , Komitmen Organisasi , Dan Prestasi Kerja,” pp. 25–41.
- [29] P. Utama and W. Putro, “Jurnal Manajemen Indonesia Etika Kerja Islam , Komitmen Organisasi , Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja,” vol. 18, no. 2, pp. 116–125, 2018.
- [30] K. I. Meutia and C. Husada, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. Ekon. UNIAT*, vol. 4, no. 1, pp. 119–126, 2019, doi: 10.36226/jrmb.v4i1.246.

Referensi

- [31] D. Ernika, “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja,” *J. Akunt. Keuang. dan Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 87–101, 2020.
- [32] Y. Azwina, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan,” *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 28–43, 2020.
- [33] B. P. Organisasi and O. E. Zahara, “Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi,” no. April, 2018.
- [34] T. Herawati, Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, and Muhammad Syaifulloh, “Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes,” *E-Bisnis J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 2, pp. 338–345, 2022, doi: 10.51903/e-bisnis.v15i2.869.
- [35] M. Sutoro, S. Mawardi, and E. Sugiarti, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil,” *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 3, no. 4, pp. 411–420, 2020, doi: 10.37481/sjr.v3i4.267.
- [36] R. Rosmaini and H. Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- [37] S. P. Robbins and T. A. Judge, “Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.),” *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi)*, vol. 6681, pp. 665–670, 2016.
- [38] E. Marlina, N. Wulandari, and W. Ramashar, “Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas,” *Muhammadiyah Riau Account. Bus. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 127–137, 2020, doi: 10.37859/mrabj.v2i1.2131.
- [39] U. W. Zahriyah, H. N. Utami, and I. Ruhana, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 1, p. 1689, 2015.
- [40] A. Suhardi, I. Ismilasari, and J. Jasman, “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 1117–1124, 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.421.

Referensi

- [41] M. G. N. A. (2020) Pribowo, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi , yaitu seberapa baik kinerja dan strategi organisa,” pp. 195–204, 1845.
- [42] P. G. Kepemimpinan, D. Kerja, D. A. N. Komunikasi, and A. S. Budi, “Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pt bank bpr jatim bank umkm jawa timur cabang utama surabaya,” 2020.
- [43] M. Firdaus and L. Hakim, “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung,” *Pros. Semin. Nas. Darmajaya*, vol. 1, no. 2019, pp. 115–121, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/2572/1188>.
- [44] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- [45] I. Maharani and S. Efendi, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia,” *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 13, no. 2, pp. 49–61, 2019, doi: 10.47313/oikonomia.v13i2.505.
- [46] D. Rosalina and M. S. . Tanjung, “Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat,” *Res. Pap. Econ.*, pp. 1–23, 2020, [Online]. Available: <https://econpapers.repec.org/RePEc:osf:osfxxx:jxae9>.
- [47] J. H. Yam and R. Taufik, “Hipotesis Penelitian Kuantitatif,” *Perspekt. J. Ilmu Adm.*, vol. 3, no. 2, pp. 96–102, 2021, doi: 10.33592/perspektif.v3i2.1540.
- [48] L. Hadju and N. Adam, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango,” *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 6, no. 2, pp. 125–135, 2019, doi: 10.37606/publik.v6i2.14.
- [49] I. Megantara, S. Suliyanto, and R. Purnomo, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ekon. Bisnis, dan Akunt.*, vol. 21, no. 1, pp. 462–477, 2019.
- [50] R. Abadiyah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 1, pp. 49–66, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i1.837.

Referensi

- [51] N. Yolinda and D. Marlius, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan,” *J. Publ. dan Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 183–203, 2023.
- [52] D. Tulak, M. Pawennei, and A. P. Buana, “Pelaksanaan Tugas Prapenuntutan Perkara Tindak Pidana Umum Oleh Kejaksaan Negeri Mamuju,” vol. 3, pp. 1947–1960, 2023.
- [53] R. D. Risanty and A. Sopiyan, “Pembuatan Aplikasi Kuesioner Evaluasi Belajar Mengajar Menggunakan Bot Telegram Pada Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta (Ft-Umj) Dengan Metode Polling,” *Semin. Nas. Sains dan Teknol.*, no. November, pp. 1–9, 2017, [Online]. Available: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnastek/article/view/2071/1712>.
- [54] S. R. Widyastuti, “Pengembangan skala likert Untuk mengukur sikap terhadap penerapan penilaian autentik siswa sekolah menengah pertama,” *Aswaja*, vol. 3, no. 2, pp. 57–76, 2022, [Online]. Available: <http://journal.unucirebon.ac.id/index.php/jeas/article/view/393>.
- [55] S. Rahmatullah, eka herdit Juningsih, and S. Rachmawati, “Prediksi nilai akademik peserta didik di masa pandemi covid19 dengan regresi linier berganda,” *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 7, no. 1, pp. 112–123, 2023, doi: 10.52362/jisamar.v7i1.1012.
- [56] N. M. Janna and Herianto, “Artikel Statistik yang Benar,” *J. Darul Dakwah Wal-Irsyad*, no. 18210047, pp. 1–12, 2021.
- [57] G.- MARDIATMOKO, “Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda,” *BAREKENG J. Ilmu Mat. dan Terap.*, vol. 14, no. 3, pp. 333–342, 2020, doi: 10.30598/barekengvol14iss3pp333-342.
- [58] D. Kurniawan, “Regresi Linier,” *Statistic*, pp. 1–6, 2008.
- [59] I. M. Yuliara, “Modul Regresi Linier Berganda,” *Univ. Udayana*, vol. 2, no. 2, p. 18, 2016.
- [60] J. Lawendatu, J. S. Kekenusa, and D. Hatidja, “Regresi Linier Berganda Untuk Menganalisis Pendapatan Petani Pala,” *d’CARTESIAN*, vol. 3, no. 1, p. 66, 2014, doi: 10.35799/dc.3.1.2014.3998.

