

The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Organizational Communication on Employee Performance [Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai]

Fita Widi Rahmawati¹⁾, Kumara Adji Kusuma^{*.2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *The increasing demand for electricity requires electricity companies to achieve the specified targets in meeting stakeholder needs by improving the quality of Human Resources through various aspects. This study aims to determine the effect of organizational culture, organizational commitment, and organizational communication on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Sidoarjo. This research uses quantitative research. The population in this study were all employees of PT PLN (Persero) UP3 Sidoarjo as many as 95 employees. The sampling technique uses total sampling where all members of the population are taken as samples. The type of data used in this study is using primary data obtained through distributing questionnaires and secondary data. The results of this study indicate that 1) organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance, 2) organizational commitment partially has a positive and significant effect on employee performance, 3) organizational communication partially has a positive and significant effect on employee performance, 4) organizational culture, organizational commitment, and organizational communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Sidoarjo.*

Keywords - Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Communication, Employee Performance

Abstrak. *Kebutuhan listrik yang semakin meningkat menuntut perusahaan listrik mencapai target yang ditentukan dalam memenuhi kebutuhan stakeholder dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui berbagai aspek. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo sebanyak 95 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo.*

Kata Kunci – Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai

I. 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. Seperti contoh, adanya kompor listrik, sepeda listrik, bahkan motor listrik [1]. Dengan melihat hal tersebut maka setiap perusahaan menuntut sumber daya manusia agar dapat mengembangkan sikap tegas dalam mengambil tindakan. Maka dari itu sangat dibutuhkannya SDM yang memiliki kemauan dan kemampuan dalam berkomitmen pada organisasi atau perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga harus peka terhadap perubahan – perubahan teknologi [2]. Karena Sumber daya manusia merupakan komponen kunci dalam setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dapat dilihat dimana kekuatan sumber daya manusia terletak pada karakter atau perilaku setiap karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan [3].

PT PLN (Persero) ialah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang mengelola seluruh bidang ketenagalistrikan di Indonesia. Meskipun terbilang dalam perusahaan monopolistik, PT. PLN (Persero) tidak luput juga untuk mengembangkan setiap kinerja pegawainya yang handal pada percepatan pertumbuhan bisnis dalam era globalisasi. Adanya peningkatan kinerja akan dapat memenuhi tuntutan stakeholder serta dapat meningkatkan

profitabilitas perusahaan dan mendapatkan kepuasan pelanggan [4].

Kinerja Pegawai ialah sebuah pencapaian yang dihasilkan seorang pegawai ketika menjalankan keseluruhan pekerjaan yang diberikan selama periode tertentu [5]. Kinerja pegawai dapat diukur dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, loyalitas kerja, serta hasil yang dicapai. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi maka diperlukan kinerja yang baik agar perusahaan atau organisasi dapat berjalan sesuai yang diharapkan dan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, memerlukan adanya manusia yang mempunyai satu tujuan yang sama dalam mengembangkan karir serta meningkatkan pendapatan dalam perusahaan tersebut [6]. Pentingnya pengukuran kinerja dapat mengetahui seberapa tepat seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya[7].

Tabel 1 Data Realisasi Kinerja Pendistribusian Listrik

	JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER
Kwh Beli	365.712.325	325.733.991	377.944.053	292.276.820	369.076.309	352.997.959	369.169.108	372.368.641	362.342.219	393.251.360
Kwh Jual	347.993.927	312.176.539	359.815.260	275.983.572	350.438.137	338.144.083	353.518.582	353.710.990	345.411.363	373.115.578
Susut Kwh	16.333.240	12.213.887	16.738.520	14.945.627	17.246.144	13.380.012	14.140.654	17.147.220	15.441.999	18.599.932
Target (Kumulatif)	349.990.000	685.110.000	1.034.280.000	1.350.030.000	1.699.130.000	2.033.960.000	2.395.360.000	2.756.430.000	3.115.070.000	3.475.200.000
Realisasi (Kumulatif)	351.530.000	667.560.000	1.031.820.000	1.311.400.000	1.665.280.000	2.007.180.000	2.364.400.000	2.721.920.000	3.071.220.000	3.447.840.000
Susut Bulanan (%)	4,47	3,75	4,43	5,11	4,67	3,79	3,83	4,6	4,26	4,73

Sumber data : PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo

Dapat dilihat dari hasil data tersebut, terdapat jumlah penjualan energy listrik yang sudah terealisasi maupun yang belum terealisasi oleh PT. PLN (UP3) Sidoarjo. Terdapat Realisasi penjualan energy listrik yang belum maksimal dalam pencapaian targetnya. Dimana penjualan tersebut dapat dipengaruhi oleh kinerja – kinerja pegawainya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bentuk asumsi dan nilai bersama yang ditetapkan dan dilakukan oleh suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah ciri khas yang menjadi pembeda antara perusahaan satu dengan yang lain [8]. didalam suatu organisasi terdapat beberapa kumpulan individu yang berbeda – beda karakter, sifat, latar belakang, keahlian, dan lain sebagainya[9]. Budaya organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang berfungsi sebagai acuan perilaku seseorang. Dengan menjadikan budaya organisasi yang baik dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang dapat mendukung strategi organisasi dan mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Dan sebaliknya jika budaya organisasi yang buruk, maka akan menghambat jalannya tujuan organisasi [10]. PT. PLN (Persero) memiliki beragam budaya, salah satunya yang paling menonjol dikenal dengan istilah AKHLAK, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Untuk dapat mencapai target knowledge para pegawai, PT. PLN (Persero) juga membuat adanya kegiatan sosialisasi di setiap bulan dan memberikan Quiz “tanya budaya” atau disingkat ANYA untuk mengingatkan kembali terkait budaya organisasi PLN. Meskipun sudah adanya penguatan budaya, tetapi pegawai PT. PLN terbilang belum maksimal dalam menerapkan budaya organisasi yang ada, sehingga masih diperlukan evaluasi mengenai tingkat pemahaman budaya PLN.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Komitmen Organisasi. Arti dari sebuah komitmen yaitu harapan yang besar untuk konsisten menjadi anggota dalam sebuah organisasi. Harapan tersebut diwujudkan dengan menunjukkan segala upaya mengatasnamakan organisasi, meyakini, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi [11]. Seorang karyawan dengan komitmen organisasi tinggi atau rendah akan memandang organisasi secara berbeda. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi membawa hasil kerja yang diharapkan. Dasar dari komitmen organisasi terletak pada kepercayaan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan pegawai untuk menunjang terwujudnya tujuan organisasi, serta kesetiaan untuk konsisten menjadi anggota dalam organisasi. Di sisi lain, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah cenderung memandang dirinya sebagai orang luar dan tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dalam organisasi [12]. Dalam organisasi, komitmen organisasi dinilai sangat penting karena komitmen inilah yang menentukan keterikatan pegawai terhadap organisasi untuk terus bergabung dengan organisasi [13]. Pada PT. PLN (Persero) terdapat komitmen manajemen PLN yang dikatakan sebagai SMAP (Sistem Manajemen Anti Penyuaan) sesuai dengan penerapan SNI ISO 37001;2016. Para pegawai menjunjung tinggi nilai integritas dan berpegang teguh pada pedoman GCG (Good Corporate Governance), Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis (Code Of Conduct) serta prinsip 4 NO’s, yaitu : 1) No Bribery (Tidak boleh ada suap menyuap dan pemerasan); 2) No Kickback (Tidak boleh ada komisi, tanda terima kasih baik dalam bentuk

uang atau lainnya); 3) No Gift (Tidak boleh ada hadiah atau gratifikasi yang bertentangan dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku); 4) No Luxurious Hospitality (Tidak boleh ada penyambutan dan jamuan yang berlebihan). Setiap pegawai yang mampu meyakini dan menerapkan nilai – nilai komitmen tersebut, maka akan membawakan hasil kinerja yang diharapkan.

Selain budaya organisasi dan komitmen organisasi, yang juga menjadi aspek penting dalam mempengaruhi kinerja atau prestasi pegawai adalah komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang berguna antara dua orang atau lebih di dalam organisasi atau perusahaan, sehingga pesan yang relevan mampu untuk dipahami [14]. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari terciptanya komunikasi yang baik. [15] Komunikasi dalam organisasi memfasilitasi pemenuhan semua tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Upaya dalam meningkatkan komunikasi tidak hanya antara atasan dan bawahan, namun juga antar rekan kerja, sehingga seluruh karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Banyak tugas yang harus diselesaikan tepat waktu, namun karena kurangnya komunikasi, pekerjaan bisa jadi tidak selesai tepat waktu. Bentuk komunikasi dalam PT, PLN (Persero) ialah kegiatan COC (Code Of Conduct), yaitu salah satu komunikasi organisasi interpersonal antara atasan dengan bawahan. Atasan dapat menyampaikan knowledge baru sedangkan bawahan dapat menyampaikan kendala – kendala yang terjadi selama seminggu kedepan. Adanya kegiatan tersebut dapat memperlancar komunikasi serta meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh evidence gap yang artinya hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Pada variable budaya organisasi ditemukan penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial dapat mempengaruhi kinerja pegawai [16], akan tetapi ditemukan pula hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [17]. Selain itu variable komitmen organisasi terdapat penelitian yang membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan [18], adapun riset lain membuktikan jika komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan [19]. Selanjutnya terdapat pernyataan mengenai komunikasi organisasi didukung penelitian yang mengemukakan kalau komunikasi organisasi memiliki pengaruh pada kinerja pegawai [20], sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja [21]. Penelitian ini dilakukan karena terdapat hasil yang tidak konsisten pada penelitian terdahulu dan untuk menindak lanjuti kekurangan sekaligus mengembangkan riset terdahulu yang telah dijelaskan, maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian kembali mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo”.

LITERATUR REVIEW

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pemahaman tentang nilai-nilai dan keyakinan yang dikembangkan dalam suatu organisasi atau departemen yang menjadi pedoman tindakan anggota organisasi [22]. Budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang menentukan perilaku para anggota organisasi. Setiap anggota berperilaku sesuai dengan budaya dominan agar dapat diterima oleh lingkungannya [23]. Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi, melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya [24] pola asumsi dasar yang diciptakan dan dikembangkan pada sekelompok orang ketika menyesuaikan diri dengan permasalahan eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karenanya diajarkan pada anggota yang baru sebagai cara dasar yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut [25].

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai berpihak pada organisasi dan tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya [26]. Komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga faktor yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai pengaturan; kesediaan untuk berusaha mencapai kepentingan organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi [27]. Secara umum, Komitmen organisasi diketahui sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai dalam organisasi [28]. komitmen organisasi akan tercipta apabila setiap karyawan mengembangkan 3 perilaku yang berkaitan dengan organisasi, yaitu (1) Identification, yaitu pemahaman terhadap tujuan organisasi, (2) Involment, yaitu sebuah perasaan yang terlibat dalam pekerjaan dan menganggap pekerjaannya menyenangkan, (3) Loyalty, yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal [29].

Komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi merupakan proses bahasa dan interaksi sosial yang dapat mendorong tindakan terkoordinasi untuk mencapai tujuan Bersama [30]. Komunikasi organisasi merupakan rangkaian kegiatan untuk mengirimkan dan menerima pesan dari seluruh aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan jaringan hubungan dan saling bergantung untuk mengatasi kondisi lingkungan yang tidak menentu untuk menciptakan keserasian makna. Tujuan penyampaian pesan adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Jika ada hal-hal yang kurang dipahami atau timbul kesalahpahaman akibat komunikasi organisasi yang buruk, maka dapat menjadi kendala bagi kedua belah pihak dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena jika hal ini

terjadi maka dapat muncul kesalahan yang mempengaruhi hasil pekerjaan [31]. Dari sebuah definisi menyatakan komunikasi organisasi ialah “*Organizational communication is the process of the creating and the exchanging message within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty.*” Yang artinya komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah [32].

Kinerja Pegawai

Menurut kesepakatan para ahli, kinerja mengarah pada perilaku dan hasil kerja yang diperlukan. Akan tetapi, yang dinilai adalah pekerjaan yang dihasilkan. Maka, dapat dipahami bahwa perilaku kerja seseorang yang dinilai sesuai ketentuan organisasi dan dapat menunjukkan hasil yang baik merupakan tuntutan kinerja. Karena pada dasarnya, seorang pimpinan menggunakan kinerja sebagai alat ukur dalam penilaian kualitas kerja pegawai. Dapat diartikan seluruh perilaku kerja, sikap, dan kemampuan pencapaian hasil kerja dapat dinilai sebagai suatu kinerja [33]. Manfaat kinerja secara umum didefinisikan sebagai: (1) Memberikan informasi penting kepada pemimpin organisasi ketika mengambil keputusan Sumber Daya Manusia, seperti: Keputusan terkait promosi, mutasi, dan pekerjaan. (2) Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui penilaian kinerja memungkinkan identifikasi ketidakcukupan keterampilan pegawai dan kompensasi yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui program. (3) Memahami dampak pemilihan, perekrutan dan pelatihan karyawan baru. (4) Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana organisasi mengevaluasi kinerja mereka; (5) Digunakan sebagai dasar pemberian kenaikan gaji, insentif, dan imbalan lainnya [34].

II. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengimplementasikan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang menerapkan sampel dan kuisioner sebagai alat pengolahan informasi dalam pengumpulan data utama [35]. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu bidang umum yang mencakup subjek atau objek dengan jumlah dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan [36]. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo sebanyak 95. Sample ialah bagian dari karakteristik dan jumlah populasi yang akan diteliti [37]. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode probability sampling dengan teknik total sampling, dimana semua yang menjadi total populasi dapat dijadikan sebagai sample [38]. Dari pernyataan tersebut, maka sample yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 responden sesuai dengan total populasi [39].

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan informasi dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisioner, [40] berupa pernyataan yang diberikan kepada responden dimana penilaiannya menggunakan bobot dengan tingkat pengukuran menggunakan skala interval serta jawaban yang diperoleh akan diukur menggunakan skala likert untuk mengetahui bobot penilaian pengukuran dari responden. Dengan menggunakan skala likert yang diukur yang berdasarkan indikator variable meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), skala 5 (sangat setuju) [41]. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini ialah pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo yang menjadi responden dalam penelitian, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini ialah data yang diperoleh peneliti dari situs web, buku dan artikel jurnal.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur hubungan suatu variable independen dan variabel dependen [42]. dengan pengukuran melalui program SPSS statistic versi 25.

1. Uji Instrument Data

Pengujian instrument dilakukan agar dapat mengukur karakteristik suatu variable. [43] Uji instrument data meliputi:

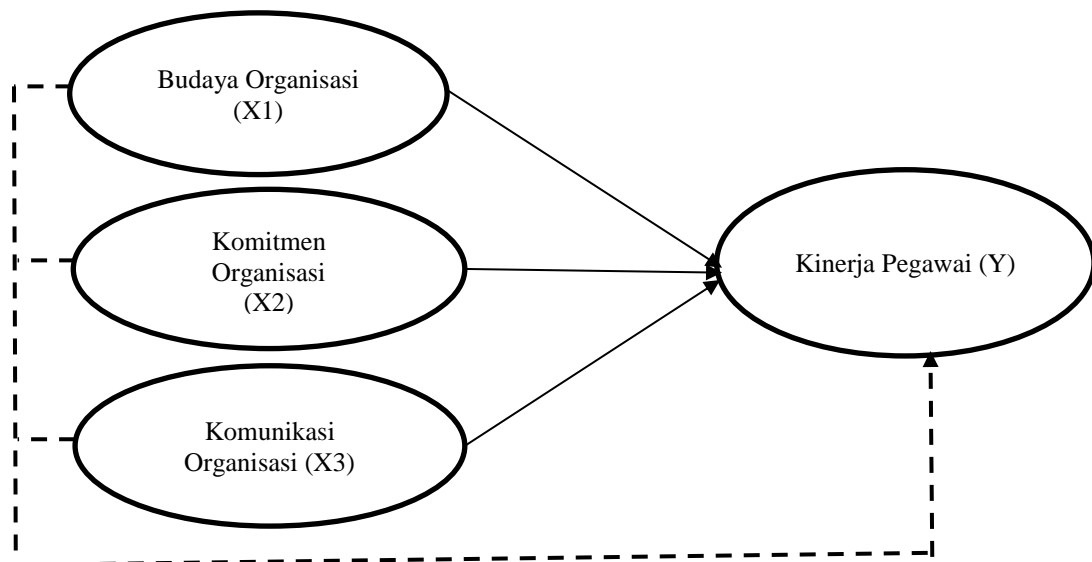
- a. Uji Validitas, uji validitas merupakan pengujian untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur. Yang dimaksud alat ukur disini ialah pernyataan – pernyataan dalam kuisioner.
- b. Uji Reabilitas, uji reabilitas merupakan susunan yang dapat menyatakan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Sehingga pengujian reabilitas dapat mengetahui konsistensi alat ukur jika pengukurannya diulang. Alat ukur dapat dikatakan reliable akan menciptakan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik meliputi [44]:

 - a. Uji Normalitas, uji normalitas ialah pengujian yang dilakukan untuk menilai normal atau tidaknya nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi yang berdistribusi. Uji normalitas ini tidak dilakukan per variable tetapi hanya pada nilai residual terstandarisasinya.
 - b. Uji Heteroskedastisitas, pengujian ini dilakukan ketika terdapat variable pada model regresi yang tidak sama (konstan).
 - c. Uji Multikolonieritas, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang berbentuk korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variable bebas atau tidak.
3. Uji Hipotesis
 - a. Uji Parsial “T”, pengujian ini dilakukan untuk menguji secara terpisah sebuah variable independent benar-benar memberikan kontribusi terhadap variable dependen.
 - b. Uji “F”, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara bersama – sama variable independent dapat memberikan pengaruh terhadap variable dependen [45].
4. Uji Koefisien Korelasi Berganda “R”, Pada pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar korelasi secara simultan antara variable independent dengan variable dependen [46].
5. Uji Koefisien Determinasi Berganda “R²”, Pada pengujian ini mencerminkan seberapa besar variable-variable independent dalam memberikan kontribusi terhadap variable dependen [47].

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> : secara parsial variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

- - - - -> : secara simultan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

H₁ : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₂ : komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₃ : komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₄ : Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	Correlation (r hitung)	r-tabel	sig.	Keterangan
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

Sumber : Hasil Output SPSS 25, data diolah 2024

Uji Validitas pada table diatas 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.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber : Hasil Output SPSS 25, data diolah 2024

Uji reliabilitas data dapat dikatakan reliable apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Dari data diatas diperoleh 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.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

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.

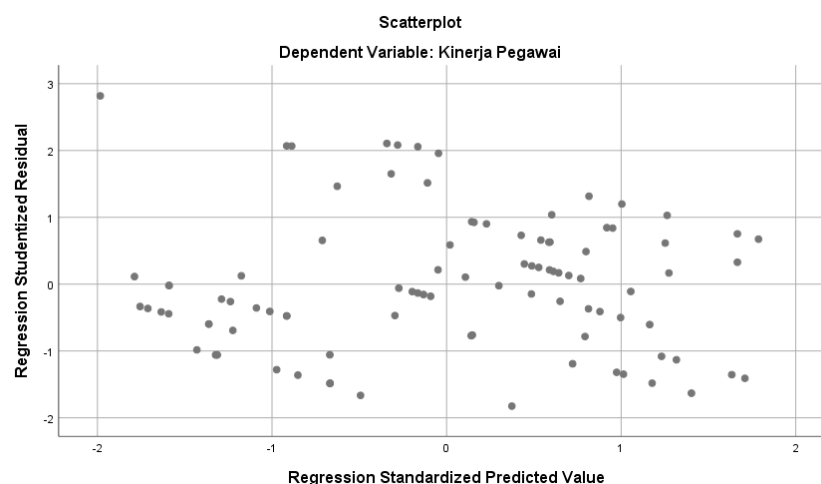
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Output SPSS 25, data diolah 2024

Pada uji normalitas dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05. Dapat dilihat dari perolehan pengujian diatas 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.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode grafis yang hasilnya dapat dilihat dari scatterplot. Berdasarkan gambar di atas 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.

c. 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.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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

Sumber : Hasil Output SPSS, data diolah 2024

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

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena jumlah variable independen lebih dari dua serta menggunakan analisis berganda untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan.

Tabel 5. Hasil Uji 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)

Sumber : Hasil Output SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 15,804 + 0,122 X_1 + 0,071 X_2 + 0,119 X_3$$

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.

Uji T

Uji T (Parsial) Variable dapat dikatakan memiliki pengaruh positif apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{tabel} 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_{tabel} sebesar 1,986 dan juga variable dapat dikatakan berpengaruh positif jika nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 6. Hasil Uji T

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)

Sumber : Hasil Output SPSS, data diolah 2024

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.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

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

Sumber : Hasil Output SPSS, data diolah 2024

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).

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
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

Sumber : Hasil Output SPSS, data diolah 2024

Uji Koefisien Korelasi Berganda digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) secara simultan (bersama-sama). yaitu apabila nilai signifikan F Change $< 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian, terdapat nilai F change sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variable pada penelitian 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

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

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

Sumber : Hasil Output SPSS, data diolah 2024

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%).

Pembahasan

Hipotesis Pertama (H₁) : 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 (H1) diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (T) variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,227 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu yaitu budaya organisasi berpengaruh positif artinya semakin baik budaya organisasi yang dimiliki seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Diketahui dari hasil kuesioner bahwa indikator pernyataan yang paling kuat ialah pada poin ke-10 yaitu mengenai loyalitas yang menyatakan bahwa pegawai mampu menjaga nama baik seluruh anggota dan pimpinan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai memiliki rasa kesetiaan dan tanggung jawab terhadap dirinya dan orang lain, maka akan mempermudah kinerjanya. Artinya, semakin tinggi seorang pegawai memiliki rasa atau sikap loyal antar sesama pegawai dan perusahaan, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Sedangkan indikator pernyataan yang paling lemah yaitu pada poin ke-2 dan ke-3 yaitu mengenai Amanah yang menyatakan bahwa pegawai mampu bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan. Artinya perlu adanya peningkatan pertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tidak berdampak buruk pada kinerjanya.

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.

Hipotesis Kedua (H₂) : 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 (H2) diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (T) variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,761 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif artinya semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Diketahui dari hasil kuesioner bahwa indikator pernyataan yang paling kuat ialah pada poin ke 5 yaitu mengenai komitmen berkelanjutan yang menyatakan bahwa pegawai mampu bertahan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, jika pegawai mempunyai komitmen atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan menyelesaikannya secara baik, maka penilaian kinerjanya akan semakin baik. Sedangkan indikator terlemah terdapat pada pernyataan ke-1 mengenai komitmen afektif yang menyatakan bahwa pegawai memiliki rasa kepercayaan terhadap perusahaan. Artinya perlu adanya peningkatan rasa saling percaya baik kepada perusahaan maupun kepada sesama pegawai agar terciptanya hasil kinerja yang diharapkan.

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.

Hipotesis Ketiga (H₃) : 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 (H₃) diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (T) variabel komunikasi organisasi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,851 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu komunikasi organisasi berpengaruh positif artinya semakin baik komunikasi organisasi yang dimiliki seorang pegawai maka semakin baik pula kinerjanya.

Diketahui dari hasil kuesioner bahwa indikator pernyataan yang paling kuat ialah pada poin ke 5 yaitu mengenai kesetaraan yang menyatakan bahwa pegawai akan membutuhkan pegawai lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa antar sesama pegawai akan saling membutuhkan satu sama lain demi tercapainya tujuan perusahaan. Pegawai akan merasa saling dibutuhkan ketika terdapat komunikasi yang baik antar sesamanya. Dengan komunikasi yang baik maka akan mempermudah jalannya kinerja. Sedangkan indikator yang terlemah terdapat pada pernyataan ke-2 mengenai Empati yang menyatakan bahwa pegawai memahami apa yang dialami pegawai lain. Artinya perlu peningkatan rasa kepedulian antar sesama pegawai baik itu bawahan maupun atasan, sehingga tidak terjadi perselisihan yang dapat menghambat jalannya kinerja.

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.

Hipotesis Keempat (H₄) : 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 H₄ 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.

Dapat dilihat dari hasil kuesioner, bahwa kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo paling besar dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dengan indikator pernyataan kedua yaitu komitmen berkelanjutan mengenai kemampuan bertahan dalam pekerjaan, dibandingkan dengan faktor – faktor Budaya Organisasi maupun Komunikasi Organisasi. Komitmen Organisasi yang tinggi seringkali dapat dikaitkan dengan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan serta perusahaan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil riset yang dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial menunjukkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial menunjukkan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial menunjukkan bahwa variable komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat secara simultan menunjukkan bahwa variable budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo..

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas karuniaNya. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak, tidak akan terwujud dengan baik bagi saya menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung selama proses pembuatan penelitian ini. Manajer PT. PLN (Persero) UP3 Sidoarjo yang telah memberikan izin, para responden yang telah membantu pengisian kuesioner. Juga kami mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial terutama program studi Manajemen yang telah memberikan kesempatan serta kontribusi sehingga mempermudah dalam melakukan penelitian ini.

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.
- [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.

- [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.
- [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] D. Ernika, “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja,” *J. Akunt. Keuang. dan Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 87–101, 2020.
- [31] 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.
- [32] B. P. Organisasi and O. E. Zahara, “Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi,” no. April, 2018.
- [33] 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.
- [34] 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.
- [35] 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.
- [36] 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.
- [37] 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.
- [38] N. Yolinda and D. Marlius, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di

- [39] 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.
- [40] 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>.
- [41] 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>.
- [42] 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.
- [43] N. M. Janna and Herianto, “Artikel Statistik yang Benar,” *J. Darul Dakwah Wal-Irsyad*, no. 18210047, pp. 1–12, 2021.
- [44] 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.
- [45] D. Kurniawan, “Regresi Linier,” *Statistic*, pp. 1–6, 2008.
- [46] I. M. Yuliara, “Modul Regresi Linier Berganda,” *Univ. Udayana*, vol. 2, no. 2, p. 18, 2016.
- [47] 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.